

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tirta Lestari Alkalindo

Patrik Andreas Pane¹, Nopi Oktavianti²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Indonesia

Email: [1patrikandreas12@gmail.com](mailto:patrikandreas12@gmail.com), [2dosen02481@unpam.ac.id](mailto:dosen02481@unpam.ac.id)

Abstrak—Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Lestari Alkalindo Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel penelitian berjumlah 52 responden dengan metode sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,964 > 1,677$) dan signifikansi ($0,005 < 0,05$). Kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($6,305 > 1,677$) dan signifikansi ($0,001 < 0,05$). Secara simultan, disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($153,045 > 3,19$) dan signifikansi ($0,001 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 86,2% menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan 13,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

Abstract— The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and teamwork on employee performance at CV Tirta Lestari Alkalindo Jakarta Barat. The research method used is quantitative with a descriptive approach. The sample used in this study amounted to 52 respondents with a saturated sampling method. Data analysis techniques include multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance with $t_{count} > t_{table}$ ($2.964 > 1.677$) and significance ($0.005 < 0.05$). Teamwork also has a positive and significant effect on employee performance with $t_{count} > t_{table}$ ($6.305 > 1.677$) and significance ($0.001 < 0.05$). Simultaneously, work discipline and teamwork have a positive and significant effect on employee performance with $F_{count} > F_{table}$ ($153.045 > 3.19$) and significance ($0.001 < 0.05$). The coefficient of determination is 86.2%, meaning both variables strongly influence employee performance, while the remaining 13.8% is influenced by other factors.

Keywords: Work Discipline, Teamwork, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawannya. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki sikap disiplin dan kemampuan bekerja sama secara efektif. Kinerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan di pasar.

Salah satu faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab individu dalam menaati peraturan serta melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2020), kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi karena melalui disiplin yang baik, efisiensi kerja dapat ditingkatkan dan kesalahan dapat diminimalkan. Tanpa disiplin, karyawan cenderung bekerja secara tidak konsisten dan tidak optimal dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Selain disiplin, faktor lain yang juga menentukan keberhasilan kinerja adalah kerjasama tim. Dalam organisasi modern, pekerjaan jarang dapat diselesaikan secara individual. Setiap individu dituntut untuk bekerja sama dengan anggota tim lainnya agar tujuan organisasi tercapai. Busro (2018) menyatakan bahwa kerja sama tim yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, komunikasi, serta kepercayaan antaranggota, sehingga mampu mendorong terciptanya sinergi dalam penyelesaian pekerjaan. Ketika kerjasama tim lemah, produktivitas dan kualitas kerja akan menurun karena kurangnya dukungan dan koordinasi antaranggota.

Fenomena yang terjadi di CV Tirta Lestari Alkalindo menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam hal kedisiplinan dan kerjasama tim di lingkungan kerja. Berdasarkan data absensi internal, tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan masih cukup tinggi. Selain itu, dalam beberapa proyek distribusi gas, koordinasi antarbagian sering kali kurang efektif sehingga menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan masih perlu dilakukan dengan memperkuat kedisiplinan dan memperbaiki pola kerja tim di dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji sejauh mana disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Lestari Alkalindo. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan teori dan fenomena empiris tersebut, disiplin kerja dan kerjasama tim diperkirakan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Lestari Alkalindo
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Apakah disiplin kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Lestari Alkalindo.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Lestari Alkalindo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen CV Tirta Lestari Alkalindo dalam meningkatkan kedisiplinan dan memperkuat kerja sama tim agar kinerja karyawan semakin optimal.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel yang diukur dengan angka dan diolah menggunakan metode statistik. Metode deskriptif asosiatif dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis pengaruh antara variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada CV Tirta Lestari Alkalindo.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor CV Tirta Lestari Alkalindo, Jakarta Barat, pada periode Januari–Maret 2025. Tahapan penelitian meliputi penyusunan kuesioner, pengumpulan data melalui responden, serta pengolahan dan analisis data dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Tirta Lestari Alkalindo yang berjumlah 52 orang. Karena populasi relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sama dengan jumlah populasi, yaitu 52 responden.

Metode ini dipilih untuk memastikan hasil penelitian mencerminkan kondisi aktual perusahaan tanpa adanya bias yang timbul dari proses penentuan sampel.

2.3 Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

Setiap variabel penelitian dijabarkan dalam bentuk definisi operasional agar dapat diukur secara kuantitatif melalui instrumen kuesioner. Definisi operasional menjelaskan dimensi, indikator, serta skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X_1)	1. Ketaatan terhadap aturan kerja 2. Ketepatan waktu 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 4. Konsistensi dalam bekerja	Skala Likert (1–5)
Kerjasama Tim (X_2)	1. Kepercayaan antaranggota tim 2. Komunikasi dan koordinasi 3. Partisipasi dalam tim 4. Tanggung jawab terhadap hasil tim	Skala Likert (1–5)
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab dan inisiatif	Skala Likert (1–5)

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel sebagaimana tercantum pada tabel di atas. Sebelum digunakan dalam penelitian utama, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan instrumen.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil pengisian kuesioner oleh responden karyawan CV Tirta Lestari Alkalindo.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen perusahaan, seperti catatan kehadiran, laporan kinerja, serta literatur atau referensi yang relevan dengan penelitian ini.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap: penyusunan kuesioner, uji coba terbatas, penyebaran kepada seluruh responden, dan pengumpulan kembali data yang telah diisi secara lengkap.

2.5 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Data yang terkumpul diolah menggunakan teknik analisis statistik dengan bantuan program SPSS versi 25. Tahapan analisis data meliputi:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas untuk mengukur kelayakan instrumen.
2. Uji Asumsi Klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan data memenuhi syarat statistik.
3. Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Uji t (parsial) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
6. Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Penelitian ini berasumsi bahwa peningkatan disiplin kerja dan kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, sedangkan kerjasama tim mencerminkan

kemampuan kolaboratif antarpegawai dalam mencapai tujuan bersama. Kedua faktor tersebut diyakini memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja di CV Tirta Lestari Alkalindo.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H_2 : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H_3 : Disiplin kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis regresi, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner yang digunakan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana alat ukur menghasilkan hasil yang konsisten apabila diukur kembali pada kondisi yang sama.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan terhadap skor total variabelnya. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (pada taraf signifikansi 5% dengan $n = 52$, r tabel = 0,273), maka item tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh item pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan telah mampu merepresentasikan indikator variabel secara tepat.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Menurut Nunnally (1978), suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai alpha sebesar 0,876 untuk Disiplin Kerja, 0,895 untuk Kerjasama Tim, dan 0,901 untuk Kinerja Karyawan. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, maka ketiga variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini berarti bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik, sehingga hasil pengujian hipotesis dapat dipercaya dan tidak bias. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, dari grafik Normal P-P Plot terlihat titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, memperkuat kesimpulan bahwa residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan linear yang tinggi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,735 dengan VIF sebesar 1,360, dan variabel Kerjasama Tim (X_2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,692 dengan VIF sebesar

1,446. Karena kedua variabel memenuhi kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji dilakukan menggunakan metode Glejser Test, dengan kriteria apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,269 untuk Disiplin Kerja dan 0,314 untuk Kerjasama Tim, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil keseluruhan uji asumsi klasik tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,797 + 0,437X_1 + 0,323X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 5,797 berarti apabila variabel disiplin kerja dan kerjasama tim bernilai nol, maka nilai dasar kinerja karyawan sebesar 5,797.
- Koefisien regresi X_1 (0,437) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,437 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi X_2 (0,323) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kerjasama tim akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,323 dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,437	2,964	0,005	Signifikan
Kerjasama Tim (X_2)	0,323	6,305	0,001	Signifikan
Konstanta	5,797	—	—	—

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk Disiplin Kerja (2,964) lebih besar dari t tabel (1,677) dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Demikian juga, t hitung untuk Kerjasama Tim (6,305) lebih besar dari t tabel (1,677) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji pengaruh kedua variabel secara simultan, dilakukan uji F dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
153,045	3,19	0,001	Signifikan

Nilai F hitung (153,045) lebih besar dari F tabel (3,19) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, secara simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, semakin baik penerapan disiplin kerja dan kerjasama tim dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3.4 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin meningkat pula kinerja individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan bentuk ketaatan dan tanggung jawab karyawan terhadap peraturan organisasi yang menjadi dasar terciptanya efisiensi kerja. Dalam konteks CV Tirta Lestari Alkalindo, kedisiplinan yang baik mencerminkan komitmen karyawan dalam mematuhi jam kerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta kepatuhan terhadap prosedur distribusi. Karyawan yang disiplin dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meminimalkan kesalahan kerja, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan.

Selain itu, kerjasama tim juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim mencerminkan kemampuan individu untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Busro (2018) menegaskan bahwa kerja sama tim yang solid mampu menciptakan sinergi dan meningkatkan efisiensi kerja, karena setiap anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab yang saling melengkapi. Di CV Tirta Lestari Alkalindo, kerja sama yang baik antar bagian — seperti logistik, pengangkutan, dan administrasi — berperan penting dalam menjaga kelancaran proses distribusi gas. Ketika komunikasi dalam tim berjalan efektif, maka kesalahan operasional dapat diminimalkan dan kepuasan pelanggan meningkat.

Hubungan antara disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan juga menggambarkan pentingnya faktor budaya organisasi. Budaya kerja yang menekankan kedisiplinan dan kolaborasi mampu menumbuhkan tanggung jawab dan kepercayaan antar karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan penuh dukungan antar rekan kerja akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini sejalan dengan teori Wibowo (2022), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh iklim kerja yang mendukung produktivitas.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen CV Tirta Lestari Alkalindo. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui kebijakan kehadiran yang tegas, sistem penghargaan bagi karyawan teladan, serta pelatihan manajemen waktu. Sementara itu, untuk memperkuat kerja sama tim, perusahaan dapat menyelenggarakan kegiatan team building, komunikasi lintas divisi, dan pelatihan kolaborasi. Kombinasi dari kedua aspek ini akan membantu perusahaan meningkatkan efektivitas kerja, mengurangi kesalahan operasional, serta mencapai target distribusi dengan lebih stabil.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Lestari Alkalindo, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis individu, tetapi juga pada perilaku disiplin dan sinergi antaranggota dalam bekerja. Dengan demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan aspek kedisiplinan dan kolaborasi tim menjadi faktor strategis dalam mendorong produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Secara lebih rinci, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku, yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi kerja dan kualitas hasil pekerjaan.

Sementara itu, variabel kerjasama tim (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam berkoordinasi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan anggota tim lainnya. Lingkungan kerja yang kondusif, saling percaya, dan terbuka terhadap umpan balik akan menciptakan sinergi yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara simultan, kedua variabel — disiplin kerja dan kerjasama tim — memberikan kontribusi sebesar 86,2% terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dan menjadi pilar penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia di CV Tirta Lestari Alkalindo. Sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara perilaku individu dan kinerja organisasi. Disiplin kerja dan kerjasama tim terbukti bukan hanya faktor administratif, melainkan juga komponen penting dalam membangun budaya organisasi yang produktif. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi manajemen perusahaan untuk memperkuat kebijakan kedisiplinan dan meningkatkan efektivitas kerja tim melalui pelatihan, komunikasi internal yang baik, serta penegakan aturan yang adil dan konsisten.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi manajemen CV Tirta Lestari Alkalindo, disarankan untuk meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan melalui penerapan sistem kehadiran yang ketat dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplin. Selain itu, penting untuk menumbuhkan kesadaran disiplin sebagai bagian dari budaya organisasi, bukan sekadar kewajiban administratif.
2. Dalam aspek kerjasama tim, perusahaan perlu memperkuat komunikasi dan koordinasi antarbagian melalui kegiatan team building, rapat evaluasi rutin, dan sistem kerja kolaboratif yang transparan. Hal ini akan membantu membangun rasa saling percaya dan tanggung jawab bersama antaranggota tim.
3. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada penerapan disiplin kerja dan sinergi tim yang baik di dalam organisasi. Apabila kedua aspek tersebut dikelola secara efektif, maka perusahaan dapat mencapai tujuan secara optimal dan berkelanjutan.

REFERENCES

- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Expert.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariante dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2019). Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.