

Analisis Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar

Made Raka¹, Ni Luh Ketut Ayu Sudha Sucandrawati², Ni Made Yusmini³

^{1,2,3} Universitas Mahendradatta, Denpasar

e-mail: maderaka56@gmail.com¹, ayusucandra89@gmail.com²,
yusikaylasantika@gmail.com³

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT. CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap seluruh karyawannya dengan menggunakan skala Likert (1-5) yang kemudian diuji menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,454 dengan nilai sig. $0,004 < 0,05$ (taraf signifikan), (2) ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,653 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (taraf signifikan), (3) ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,503 dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ (taraf signifikan), (4) ada pengaruh secara simultan antara variabel kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja "berpengaruh positif dan signifikan" terhadap prestasi kerja karyawan, nilai F_{hitung} sebesar $56,671 > F_{tabel}$ 2,87, dengan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$. Dimana, variabel kemampuan kerja (X_2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja.

Kata kunci: *Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja*

Abstract

The purpose of this research was to find out how much influence teamwork, work ability and work discipline have on employees in improving their work performance. This research was carried out at the company PT. CIMB Niaga Finance at Renon Denpasar Branch with data obtained through distributing questionnaires to all employees using a Likert scale (1-5) which was then tested using SPSS 25.0. The results of this research show 1) there is a partial positive and significant influence of team collaboration on employee work performance of 0.454 with a sig value. $0.004 < 0.05$ (significant level), (2) there is a partial positive and significant influence of work ability on employee work performance of 0.653 with a sig value. $0.000 < 0.05$ (significant level), (3) there is a partial positive and significant influence of work discipline on employee work performance of 0.503 with a value of sig. $0.001 < 0.05$ (significant level), (4) there is a simultaneous influence between the variables teamwork, work ability and work discipline "have a positive and significant influence" on employee work performance, the F value is $56,671 > F$ table 2.87, with a significant value of $0.000 < 0.05$. Where, the work ability variable (X_2) has the most dominant influence on employee work performance. This research shows that employee work performance can be influenced by teamwork, work ability and work discipline.

Keywords: *Teamwork, Work Ability, Work Discipline, Work Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat penting perannya pada suatu perusahaan maupun instansi, dengan berbagai persiapan baik perencanaan, pengelolaan dan pengarahannya sebagai bentuk untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif. Pada umumnya setiap perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat bertahan ditengah persaingan dengan perusahaan lainnya serta mampu tercapainya target laba (Syafrina, 2017). Dalam hal ini, perusahaan lebih dituntut untuk mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan hasil kerja yang optimal yang dapat dilakukan melalui berbagai pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya masing-masing agar tercapainya prestasi kerja yang diharapkan. Kemampuan dan dorongan adalah dua faktor kunci yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diharapkan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam situasi ini. Pemimpin perusahaan harus bekerja sama baik secara internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal ini juga memerlukan pengembangan personel yang mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas dan kinerja tertinggi. Dimana, prestasi kerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti, kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja. Mangkunegara (2015:13), mengartikan "prestasi kerja" sebagai "hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Prestasi juga bisa mengacu pada hasil dari suatu tindakan yang diambil, bukan kinerja kerja yang sangat baik atau tugas kerja yang dilaksanakan dengan baik. Semakin banyak individu berkinerja tinggi yang dimiliki suatu perusahaan, semakin tinggi produktivitasnya secara keseluruhan dan semakin besar kemungkinan perusahaan tersebut untuk berhasil dalam persaingan pasar kejam. Kemungkinan mencapai hasil yang diharapkan tinggi jika terdapat disiplin yang baik dan kompetensi atau pengetahuan yang dimiliki orang. Maka dari itu, perusahaan harus mampu membentuk karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar mengalami penurunan akibat kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja menurut penelitian yang dilakukan sana. Oleh karena itu, dunia perusahaan harus mampu menggunakan sumber daya ekonomi secara efektif dan efisien, sehingga memerlukan kerjasama tim yang kuat. Baik di perusahaan swasta, pemerintah dan perusahaan global, kerja tim sangat penting untuk memaksimalkan produktivitas. Pekerjaan suatu perusahaan akan menjadi tidak memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu) jika lemahnya koordinasi antara satu divisi dengan divisi lainnya. Karyawan dan perusahaan mempunyai hubungan simbiosis mutualistic yang seharusnya menguntungkan kedua belah pihak.

Kerjasama tim juga sangat ditekankan dalam mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Menurut Poernomo (2006) kerja tim adalah suatu kegiatan yang dikelola dan dilaksanakan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Jika pegawai tidak mengembangkan komunikasi atau kerjasam tim yang baik, maka perusahaan akan mengalami kemungkinan tidak berkembang. Selain dapat bekerja secara individu, setiap pegawai juga harus mampu bekerja secara kelompok dengan penerima masukan, saran dan kritik dari berbagai rekan kerja sehingga menghasilkan produk yang memuaskan (Fuadi et al., 2020). Dalam kolaborasi tim akan muncul berbagai solusi yang tidak dapat diselesaikan secara individu. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam berkolaborasi dalam kerja tim adalah munculnya berbagai individu yang tergabung dalam tim kerja tersebut. Selain kelebihan diatas, kolaborasi juga dapat mendorong seseorang untuk berkontribusi pada kelompoknya, dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa tim yang berdaya tidak dapat dibentuk oleh suatu instansi atau atasan tetapi hanya dapat dibentuk atau muncul dari anggota tim itu sendiri. Oleh karena itu, kerjasama tim tidak boleh disepelekan begitu saja terutama dalam memasuki modern pada abad ini. Dengan adanya kerjasama yang baik antar tim maka akan memberikan hasil kerja yang optimal dan sesuai yang diharapkan pihak perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Setelah peneliti melakukan penelitian pendahuluan dan wawancara kepada supervisor perusahaan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar, kemudian diperoleh hasil yang erat kaitannya dengan prestasi kerja pegawai yang terlihat pada fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja. Dimana masih terdapat permasalahan kerjasama tim, pegawai sering mengalami konflik karena kurangnya kesadaran dan tanggung jawab anggota tim, komunikasi dan pemeliharaan tidak lancar bahkan pekerjaan tidak terlalu sistematis, menganggur sehingga pegawai tidak bekerja maksimal, sering tertunda pekerjaan dan bersantai untuk menangani pekerjaan yang ditugaskan untuk mendapatkannya. Jika hal ini terus berlanjut maka kinerja tim akan menurun sehingga berdampak buruk pada prestasi karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Jaenab, dkk, 2023) dimana kerjasama tim tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, namun tidak sejalan dengan temuan (Imron, 2019) bahwa kerjasama tim mempunyai kontribusi paling besar terhadap prestasi kerja.

Robbins (1996:218) menyatakan bahwa tingkat pelaksanaan atau prestasi kerja seorang pegawai akan sangat bergantung pada komponen-komponen dari pegawai tersebut seperti, tingkat pengajaran, informasi, pengalaman dimana tingkat kapasitas yang tinggi akan berdampak pula pada kinerja yang tinggi. Bagaimanapun juga, dalam kemampuan kerja karyawan pada PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar mengalami beberapa permasalahan. Setelah analisis melakukan survey dan wawancara, ditemukan permasalahan seperti perlunya aktivitas dalam melakukan pekerjaan, strategi komunikasi yang buruk, kemampuan representatif kurang, ada beberapa pekerja yang membutuhkan dominasi inovasi sehingga terus menerus meminta bantuan rekannya, hal ini sangat menghambat latihan kerja lainnya. Hal ini dapat didukung dengan penelitian oleh (Puspitasari dan Wulandari, 2022), bahwa tidak terdapat pengaruh penting antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja, namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penemuan yang dilakukan oleh (Wulandari dan Hamzah, 2019), dimana variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap prestasi kerja.

Selain itu, variabel disiplin kerja sangat penting dalam menentukan kemajuan prestasi kerja. Dalam kaitannya dengan prestasi kerja yang representatif, hal ini harus ditangani dengan cepat agar tujuan organisasi dapat tercapai. Terlepas dari itu, disiplin kerja bisa dikatakan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi karena kemenangan sebuah organisasi dapat diukur dari seberapa terkendalinya para karyawannya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan penurunan disiplin kerja akan menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang berdampak pada tingkat prestasi kerja seseorang dalam suatu perusahaan (Veithzal, R, 2013). Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedua faktor tersebut, yaitu disiplin kerja dan prestasi kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar, terdapat fenomena-fenomena yang sering terjadi dalam pekerjaan mereka, seperti pekerja yang tidak memanfaatkan waktunya dengan baik sehingga batas waktu sering tertunda, pembangkangan terhadap aturan seperti, banyaknya pekerja yang sering datang terlambat dan memang mereka yang tidak masuk kerja tanpa izin, berkurangnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja. Dampak mulai dari lingkungan, rekan kerja yang semakin berkurang semangatnya dan tidak adanya kasus-kasus yang patut dijadikan acuan dalam mencapai prestasi kerja. Hal ini dapat dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan (Ismail dan Rulianti, 2019) dimana variabel disiplin kerja tidak mempunyai dampak signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penemuan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyo, dkk, 2022) dengan penelitian yang berasal dari disiplin kerja yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan gambaran latar belakang diatas, fenomena tersebut merupakan salah satu dari sekian banyak kenyataan yang terjadi dan diduga berkaitan dengan kerjasama, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Hal seperti ini jika dibiarkan

akan mengurangi kinerja perusahaan dan akan berkurangnya karyawan yang berprestasi sehingga tidak dapat imbalan dan ragu dalam melakukan pekerjaannya serta ada kesenjangan dalam penelitian terdahulu. Sehingga, hal inilah yang sering kali menjadi alasan mengapa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post* faktor yang ditujukan untuk menganalisis keajaiban-keajaiban yang telah terjadi dan kemudia mencoba menemukan hubungannya dengan faktor-faktor lain. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, senada dengan Sugiyono (2009), penelitian kuantitatif kausal adalah penyelidikan yang bertujuan untuk menemukan hubungan antara faktor-faktor lain yang mempunyai hubungan sebab akibat antara faktor kerjasama, kemampuan kerja dan disiplin kerja. Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri atas obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan melalui penyelidikan untuk diperiksa dan kemudian dicari kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Jadi, yang masuk dalam pertimbangan adalah para karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar yang berjumlah 40 orang. Strategi sampel dalam penelitian ini merupakan teknik sampling jenuh. Sependapat dengan (Sugiyono, 2017:85) teknik sampling jenuh adalah suatu metode pengujian yang menggunakan seluruh anggota masyarakat sebagai penguji yaitu 40 orang perwakilan.

Informasi tersebut dianalisis secara terukur menggunakan program SPSS 25.0 dengan skala *Likert* sebagai instrument penyelidikannya dan informasi dikumpulkan melalui kuesioner, dokumen dan wawancara. Kuesioner yang dilakukan harus memenuhi prasyarat validitas dan reliabilitas, hal ini sering dilakukan untuk menghasilkan penelitian yang substansial atau tepat. Beberapa waktu belakangan ini informasi telah dipersiapkan untuk pemeriksaan gejala yang berbeda, pertama-tama dicoba dengan menggunakan uji asumsi klasik, karena yang diperlukan dalam pemeriksaan gejala adalah bebas dari asumsi-asumsi seperti, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Serta uji simultan (Uji f), uji parsial (uji t) dan cari tahu koefisien determinasinya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh 40 pekerja di PT CIMB Niaga Finance Cabang Renon Denpasar. Penggambaran informasi tersebut mengenai kerjasama tim terhadap prestasi kerja, kemampuan kerja terhadap prestasi kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja dan kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Berikut adalah deskripsi data responden berdasarkan skor rata-rata setiap item pernyataan untuk variabel Kerjasama Tim pada Tabel 4.1

Tabel 1. Rata-rata Skor Tanggapan Karyawan terhadap Kerjasama Tim

No	Kerjasama Tim	Rata-rata Skor
1	Setiap karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga dan pikiran dalam bekerja	3,7
2	Setiap karyawan bekerja dengan saling jujur dan percaya bersama anggota tim lainnya	3,5
3	Hasil kerja yang memuaskan bukanlah hasil kerja secara individu tetapi hasil kekompakan bersama	3,6

Sumber: Lampiran 05. Hasil Olah Data, 2023

Tabel 2. Rata-rata Skor Tanggapan Karyawan terhadap Kemampuan Kerja

No	Kemampuan Kerja	Rata-rata Skor
1	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan	3,9
2	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan	3,5
3	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien	3,5
4	Melalui pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,6

Sumber: Lampiran 05. Hasil Olah Data, 2023

Tabel 3. Rata-rata Skor Tanggapan Karyawan terhadap Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja	Rata-rata Skor
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	3,7
2	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	3,6
3	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku dalam bekerja yang telah ditetapkan perusahaan	3,4
4	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan	3,6
5	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	3,4

Sumber: Lampiran 05. Hasil Olah Data, 2023

Tabel 4. Rata-rata Skor Tanggapan Karyawan terhadap Prestasi Kerja

No	Prestasi Kerja	Rata-rata Skor
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan	3,9
2	Saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya	3,7
3	Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan	3,8
4	Saya akan memberikan pelayanan terbaik saat bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	3,9

Sumber: Lampiran 05. Hasil Olah Data, 2023

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel} ($N100=$ 0,194)	Keterangan
Kerjasama Tim (X_1)	KT1	0,877	> 0,30	Valid
	KT2	0,866	> 0,30	Valid
	KT3	0,919	> 0,30	Valid
Kemampuan Kerja (X_2)	KK1	0,786	> 0,30	Valid
	KK2	0,885	> 0,30	Valid
	KK3	0,855	> 0,30	Valid
	KK4	0,861	> 0,30	Valid

Disiplin Kerja (X ₃)	DK1	0,838	> 0,30	Valid
	DK2	0,872	> 0,30	Valid
	DK3	0,828	> 0,30	Valid
	DK4	0,863	> 0,30	Valid
	DK5	0,852	> 0,30	Valid
Prestasi Kerja (Y)	PK1	0,782	> 0,30	Valid
	PK2	0,891	> 0,30	Valid
	PK3	0,908	> 0,30	Valid
	PK4	0,814	> 0,30	Valid

Sumber: Lampiran 02. Hasil Olah Data (SPSS 25.0), 2023

Berdasarkan data pada Tabel. 4.5 dapat dilihat bahwa semua instrumen memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,30$ pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Maka, dapat dikatakan bahwa item kuesioner tersebut valid karena nilai r_{hitung} dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

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*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat Reliabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X ₁)	1	0,865	> 0,60	Reliabel
	2			
	3			
Kemampuan Kerja (X ₂)	1	0,869	> 0,60	Reliabel
	2			
	3			
Disiplin Kerja (X ₃)	1	0,901	> 0,60	Reliabel
	2			
	3			
	4			
Prestasi Kerja (Y)	1	0,872	> 0,60	Reliabel
	2			
	3			
	4			

Sumber: Lampiran 02. Hasil Olah Data (SPSS 25.0), 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data residual apakah memiliki distribusi normal atau tidak. Pada hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-*

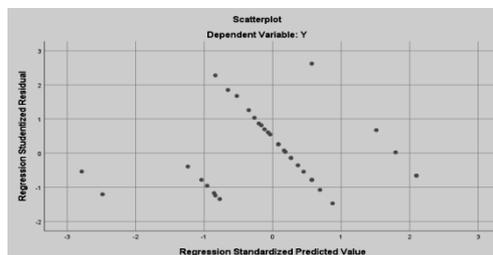
Smirnov dari penelitian ini diketahui nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Inflation Factor (VIF)*. Pengujian multikolonieritas dapat diamati melalui *variable inflation factor (VIF)* dengan syarat $VIF < 10$. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yakni, kerjasama tim (*tolerance*= 0,768 dan $VIF= 1.302$), kemampuan kerja (*tolerance*= 0,523 dan $VIF= 1.912$) dan disiplin kerja (*tolerance*= 0,522 dan $VIF= 1.917$), masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui terjadi penyimpangan model karena digunakan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

(Sumber: Lampiran 03. Hasil Olah Data SPSS 25.0, 2023)

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokesdastisitas.

Uji Hipotesis

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memperjelas variasi dalam variabel bawahan yang nilai koefisien determinasinya adalah 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua data yang dibutuhkan untuk mengantisipasi variasi dalam variabel terikat (Ghozali,2011). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui besarnya nilai R^2 (R Square) sebesar 0,825 atau 82,5%. Artinya kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi prestasi kerja sebesar 82,5%, sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan bahwa semua faktor bebas yang termasuk dalam regresi memiliki dampak bersama terhadap variabel terikat. Dari hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 56,671 > F_{tabel} sebesar 2,87, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh bersama antar kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja pada prestasi kerja karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah ada dampak antara kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda maka dapat diketahui bahwa variabel kerjasama tim (X_1) menunjukkan hasil korelasi parsialnya sebesar 0,454 dengan nilai sig. $0,004 < \alpha$ (α) 0,05. Hal ini

menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari kerjasama tim terhadap prestasi kerja dengan sumbangan pengaruh sebesar 20,6%. Untuk kemampuan kerja (X_2) menunjukkan hasil korelasi partialnya sebesar 0,653 dengan nilai sig. $0,000 < \alpha$ (α) 0,05. Hal ini menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap prestasi kerja dengan sumbangan pengaruh sebesar 42,6%. Sedangkan disiplin kerja (X_3) menunjukkan hasil korelasi partialnya sebesar 0,503 dengan nilai sig. $0,001 < \alpha$ (α) 0,05. Hal ini menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan sumbangan pengaruh sebesar 25,3%.

PEMBAHASAN

Hipotesis penelitian pertama “Ada pengaruh positif kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar”. Berdasarkan rekapitan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil korelasi partialnya sebesar 0,454 dengan nilai sig. $0,004 < \alpha$ (α) 0,05. Terlihat kerjasama yang diberikan benar-benar dapat memberikan dampak pada prestasi kerja. Kerjasama dapat berjalan dengan baik jika masing-masing pihak mampu bekerja dan mempunyai kemampuan untuk menjelaskan permasalahan, berupaya untuk mengurangi tekanan dalam kelompok dan mengungkapkan sentiment-sentimen yang dapat membawa kemajuan dalam pelaksanaan yang representative sehingga kedepannya kerjasama tim dapat bekerja dengan baik. Dalam menciptakan inspirasi dan banyak organisasi melihat pembentukan kelompok sebagai salah satu sudut pandang dari prestasi kerja karyawan.

Hipotesis penelitian kedua “Ada pengaruh positif kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar”. Berdasarkan rekapitan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil korelasi partialnya sebesar 0,653 dengan nilai sig. $0,000 < \alpha$ (α) 0,05. Hal ini menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan Robbins (2012) menerima bahwa tingkat prestasi kerja akan sangat bergantung pada komponen kemampuan kerja itu sendiri seperti tingkat instruksi, informasi, keterlibatan, dimana semakin tinggi tingkat kemampuan kerja maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Hal ini terlihat bahwa kemampuan kerja pada jabatan yang tinggi dapat menciptakan eksekusi kerja karyawan yang tinggi pula. Pekerja yang mempunyai kemampuan kerja yang tinggi akan mempunyai berbagai perkembangan dan cara dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azikin (2014) dengan hasil penelitian bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hipotesis penelitian ketiga “Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar”. Berdasarkan rekapitan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil korelasi partialnya sebesar 0,503 dengan nilai sig. $0,001 < \alpha$ (α) 0,05. Hal ini menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Sependapat dengan Hasibuan (2007:193), semakin baik disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Ini sejalan dengan Singidomedjo dalam Sutrisno (2009:90) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja, dimana kedisiplinan yang representative akan mempercepat laju pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang berkurang akan menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja yang didalamnya terdapat komponen kerelaan dan kepatuhan dalam melaksanakan pekerjaan. Kajian empiris yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis penelitian keempat dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh secara simultan antara kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, yang menunjukkan bahwa nilai dari F_{hitung} sebesar 56.671

$> F_{\text{tabel}}$ sebesar 2.87, dengan nilai *probabilitas* (Sig) adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh secara bersama-sama ketiga variabel bebas terhadap prestasi kerja yang artinya saling berhubungan karena adanya kerjasama tim maka akan ada kemampuan kerja yang beragam serta disiplin kerja dari masing-masing individu begitupun sebaliknya. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan antara lain, pada dasarnya kerjasama tim dapat membantu kepada karyawan agar mampu meningkatkan kemampuan kerjanya. Kerjasama tim yang efektif dan berfungsi dapat meningkatkan prestasi karyawan. bahkan jika didukung dengan kemampuan kerja yang baik dari masing-masing individu, baik dari keterampilan maupun pengetahuannya dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selain itu, disiplin kerja perlu diperhatikan karena sangat mempengaruhi prestasi kerja itu sendiri yang pada akhirnya dapat berdampak dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga, perusahaan harus lebih memperhatikan ketiga variabel tersebut dalam memajukan pelaksanaan pekerjaan yang diantisipasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azikin, (2014), (Silitonga,2015) dan (Arif, dkk, 2020) yang muncul penelitian bahwa kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja mempunyai dampak penting terhadap prestasi kerja yang representatif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan. ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,454 dengan nilai sig. $0,004 < 0,05$ (taraf signifikan), (2) ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,653 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (taraf signifikan), (3) ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,503 dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ (taraf signifikan), (4) ada pengaruh secara simultan antara variabel kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja “berpengaruh positif dan signifikan” terhadap prestasi kerja karyawan, nilai F_{hitung} sebesar $56.671 > F_{\text{tabel}}$ 2.87, dengan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pimpinan kampus Universitas Mahendradatta Denpasar yang telah memberikan dukungan untuk penelitian ini, tanpa dukungan tersebut, penelitian ini tidak akan menjadi kenyataan. Saya ingin mengungkapkan penghargaan kepada dosen responden yang terlibat dalam penelitian ini atas bimbingan, saran, dan kontribusi berharga mereka pada pengembangan penelitian ini. Penelitian ini tidak akan berhasil tanpa partisipasi sukarela dari para pegawai PT CIMB Niaga Finance di cabang Renon Denpasar dan saya ingin mengucapkan terima kasih atas waktu dan kontribusi mereka. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang memberikan dukungan moral dan semangat selama proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, L, & Romat, S. 2019. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *Proceedings of Management* .Vol. 6. No.1.
- Arif,T, & M. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*. Vol. 4. No.1: 106-119.
- Azikin, S. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Jurnal Paradigma*. Vol.3. No.1. Hal:64-76.
- Budiman, A,& Martinus R. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Team Work Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Agrindo-Gresik. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.5.No.2. Hal:89-97.

- Fitria, S, & Vega F. 2018. Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Berwirausaha terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol.18. No.3. Hal:197-208.
- Ibrahim, F, T Djuhartono, & N Sodik. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma* 1.2: 316-325.
- Imron & Suhardi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*. Vol.5.No.1:64-83.
- Jufrizen, J. 2021. Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*. Vol.7. No1. Hal: 35-54.
- Khalid, J, & N. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel Fairmont Jakarta." *Human Capital Development*. Vol.6.No.2.
- Ramadhani, A, et al. 2021. Pengelolaan Diri Sebagai Upaya Membangun Kerja Sama Dalam Pertukaran Pelajar di Perguruan Tinggi." *Perspektif Ilmu Pendidikan* 35.1 71-84.
- Safitri. 2012. Sekartini, N.L. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 3.2:65-75
- Sugiharta, Bagus Jaka. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 11.1 :44-53.
- Sulistya, Novi, Subijanto & Woro Utari. 2022. Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian Resort (POLRES) Pamekasan Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomika* A45. Vol.9.No.2:1-18.
- Widyaswari, Raksi Ulfa, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim. *Jurnal Administrasi Bisnis* 37.2.
- Wijaya, Irwanda Ardhi, Rosida Apriliana Shahirah, dan Margartha Evi Yuliana. 2022. Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2.3.393-402.
- Wulandari, A & Ramadhani, H. 2019. Dampak Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*. Vol.8.No.2:41-47.
- Yaqin, Muhammad Ainul, Qristin Violinda, dan Bayu Kurniawan. 2023. Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kerjasama Tim dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan* 3.1:62-71.