

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari Mahasiswa:

Nama : Ima Rolastiar Teresia Sihombing

NPM : 20520112

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA REGIONAL 1 (PERSERO).**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama


Gloria J.M Sianipar, SE., M.Si


Dr. E. Harnandyan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping


Romindo M Pasaribu, SE., MBA

Ketua Program Studi


Romindo M Pasaribu, SE., MBA

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam struktur operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada dasarnya menjadi salah satu aset kunci yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi esensial bagi keberhasilan perusahaan sebab keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja tidak cukup. Faktor manusia menjadi elemen krusial karena manusia memiliki perilaku, emosi, intelektualitas, dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang optimal menjadi hal yang sangat diperlukan bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Apabila produktivitas kerja karyawan optimal maka semakin mudah mencapai tujuan organisasi atau institusi. Produktivitas kerja merupakan usaha yang telah dikerjakan oleh seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang lebih baik atau kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang telah tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal. Tidak ada kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan untung atau laba. Peningkatan mutu kerja sebagai sumber daya manusia yang menentukan suatu keunggulan yang bersaing bagi perusahaan.

PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) menuntut setiap sumber daya manusianya untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. PT

Pelabuhan Indonesia Regional 1 selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas untuk memastikan karyawan mampu memberikan dampak positif dan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan. Adapun bentuk-bentuk Penilaian *Key Productivity Indicator* (KPI) PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Penilaian *Key Productivity Indikator* (KPI)
PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)**

No	Indikator Yang Dinilai	Bobot
1.	Komunikasi	20
2.	Kerjasama Tim	20
3.	Kualitas Kerja	20
4.	Kehadiran	20
5.	Tanggung Jawab	20
6.	Inisiatif dan Kreativitas	20

Sumber : PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), 2024

**Tabel 1.2
Key Productivity Indicator Individual PT Pelabuhan Indonesia
Regional 1 (Persero)**

No	<i>Key Productivity Indicator</i> (KPI) <i>Individual</i>	Jumlah Karyawan Tahun 2023	Bobot
1.	A (Istimewa)	40	> 110 - 120
2.	B (Sangat Baik)	64	> 105 - 110
3.	C (Baik)	66	90 - 105
4.	D (Cukup)	76	80 - 90
5.	E (Kurang)	20	≤ 80
	Jumlah	266	

Sumber : PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), 2024

Data tersebut menunjukkan bahwa pencapaian produktivitas berdasarkan komunikasi, kerjasama tim, kualitas kerja, kehadiran, tanggung jawab, serta inisiatif dan kreativitas belum mencapai hasil yang maksimal. Terlihat lebih banyak karyawan yang berada pada kategori D (cukup). Karyawan dengan kategori A (istimewa) hanya 40 orang, dengan kategori B (sangat baik) berjumlah 64 orang, dengan kategori C (baik) berjumlah 66 orang, dengan kategori D (cukup) berjumlah 76 orang, dan dengan kategori E (kurang) berjumlah 20 orang. Hal ini tentu berdampak pada tingkat keluaran (output) yang dihasilkan oleh para

karyawan. Produktivitas yang rendah dapat mengakibatkan penurunan dalam pencapaian target dan kehilangan keunggulan kompetitif. Daftar data karyawan beserta target pendapatan usaha dan realisasinya disajikan pada tabel 1.3 di bawah ini.

**Tabel 1.3 Daftar Data Karyawan
PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)
Tahun 2023**

No	Uraian	Pendapatan Usaha	Produktivitas/ Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Target 2023	Rp1.999.423.298.951	Rp7.516.628.943	266 orang
2.	Realisasi 2023	Rp1.691.399.053.916	Rp6.358.643.060	266 orang

Sumber: PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, diketahui bahwa karyawan belum dapat mencapai target pendapatan usaha yang ditetapkan oleh perusahaan. Target pendapatan usaha yang ditetapkan adalah Rp1.999.423.298.951,- sedangkan realisasi yang diperoleh adalah Rp1.691.399.053.916,- Produktivitas per karyawan berdasarkan target adalah Rp7.516.628.943,- namun dalam realisasinya produktivitas per karyawan yang tercapai hanya Rp6.358.643.060,-. Dalam hal ini, produktivitas per karyawannya belum maksimal karena tidak mencapai realisasi sesuai target yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja (Sedarmayanti, 2017:198). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444). Disiplin kerja mengacu pada tingkat ketaatan dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mencakup ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan kemampuan untuk menjaga fokus dalam bekerja. Kedisiplinan adalah sikap kesadaran mematuhi aturan-aturan yang pada suatu hal memahami akan pentingnya perintah dan larangan yang berlaku dan mengerti konsekuensinya jika tidak dipatuhi. Disiplin kerja memuat suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan norma dan kebijakan yang berlaku. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja

yang tinggi cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus selalu dijaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan agar karyawan menjadi terbiasa melakukan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan agar ketidakproduktifan dapat diminimalisir. Tanpa adanya disiplin yang kuat, perusahaan tersebut akan menghadapi kesulitan dalam mencapai sasaran atau tujuannya.

Disiplin kerja pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) masih belum mencapai tingkat efektivitas dan optimal yang diharapkan, terlihat dari masih banyaknya tingkat absensi yang berlebihan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini :

Tabel 1.4 Absensi Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) Bulan Juli – Desember 2023

No	Bulan	Keterangan			Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Absen	
1.	Juli	10	2	0	266
2.	Agustus	8	4	1	266
3.	September	7	2	0	266
4.	Oktober	9	2	0	266
5.	November	9	1	0	266
6.	Desember	11	3	1	266
	Total	54	14	2	

Sumber : PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), 2024

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat dari data di atas pada bulan September 2023 ini paling sedikit yang tidak hadir masuk kerja. Diperoleh tingkat izin 7 orang, sakit 2 orang, dan yang absen tidak ada. Diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan Desember dengan jumlah izin mencapai 11 orang, sakit 3 orang, dan absen 1 orang. Tingkat sakit yang paling banyak terjadi pada bulan Agustus dengan jumlah 4 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan November dengan jumlah 1 orang. Dapat dilihat dari data bahwa PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) memiliki permasalahan disiplin kerja dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Hal ini juga di dukung dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) sebanyak 30 orang karyawan. Berikut adalah tabel tentang jam peraturan masuk kantor, jam istirahat, dan jam pulang yang ditetapkan dalam perusahaan serta tabel tentang hasil observasi keterlambatan karyawan.

Tabel 1.5 Data Peraturan Jam Masuk, Jam Istirahat, dan Jam Pulang Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)

Hari	Jam Masuk	Jam Istirahat	Jam Pulang
Senin	08.00	12.00 – 13.00	17.00
Selasa	08.00	12.00 – 13.00	17.00
Rabu	08.00	12.00 – 13.00	17.00
Kamis	08.00	12.00 – 13.00	17.00
Jumat	08.30	11.30 – 13.30	16.30

Sumber : PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), 2024

Meskipun telah dibuat kebijakan tentang aturan jam masuk kantor, jam istirahat, dan jam pulang, namun tetap banyak karyawan yang tidak mengindahkannya. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan kantor ini menunjukkan kurangnya disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja. Ketidakpatuhan karyawan terhadap jam peraturan perusahaan akan ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.6 Hasil Observasi Disiplin Waktu PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)

NO	Pernyataan	Hasil		Persentase		Jumlah Responden
		YA	%	TIDAK	%	
1.	Tepat waktu hadir sesuai dengan jam kantor	20	67%	10	33%	30
2.	Tepat waktu masuk ruangan setelah jam istirahat	10	33%	20	67%	30
3.	Tepat waktu pulang sesuai dengan jam kantor	25	83%	5	17%	30

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Dalam observasi ini, peneliti menggunakan bentuk observasi atau pengamatan secara langsung dengan memantau kehadiran karyawan pada jam masuk kantor, jam istirahat, dan jam pulang kantor yang telah ditentukan. Peneliti secara langsung mengamati fenomena atau kejadian yang diamati yang memungkinkan pengamat mendapatkan pemahaman yang langsung dan akurat tentang perilaku karyawan terkait dengan disiplin waktu.

Berdasarkan hasil observasi langsung, menunjukkan ketidakefektifan dan kurang maksimalnya penerapan disiplin waktu karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang tidak hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, ditunjukkan dengan persentase 33% karyawan yang masih datang terlambat. Jam kerja masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pada hari Senin sampai Kamis, namun masih ada yang datang pukul 08.10 WIB bahkan pukul 08.20 WIB. Begitu juga dengan jam masuk kantor pada hari Jumat pukul 08.30 WIB, namun masih ada yang datang pukul 08.40 WIB hingga pukul 08.50 WIB. Kemudian hasil observasi menunjukkan bahwa 67% karyawan tidak tepat waktu memasuki ruangan kerja setelah jam istirahat. Pada hari Senin sampai Kamis jam istirahat adalah pukul 12.00 – pukul 13.00 WIB, namun masih ada karyawan yang masuk ruangan pukul 13.20 WIB hingga pukul 13.30 WIB. Begitu juga jam istirahat di hari Jumat pada pukul 11.30 – 13.30 WIB, namun masih ada yang masuk ruangan pukul 13.40 – pukul 13.55 WIB. Disusul dengan persentase 17% karyawan yang tidak tepat waktu pulang sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan. Pada hari Senin sampai Kamis jam pulang kantor adalah pukul 17.00 WIB dan pada hari Jumat pukul 16.30 WIB, namun masih ada saja karyawan yang pulang sebelum waktunya.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kerjasama tim (Triatmanto, 2017:51). Kerjasama tim memiliki potensi untuk meningkatkan kerja dan produktivitas antara berbagai divisi yang ada dalam perusahaan. Biasanya tim terdiri dari berbagai keahlian individu yang

beragam, yang dapat dijadikan sumber daya yang kuat dalam mencapai tujuan di perusahaan. Kualitas keputusan dan tingkat kreativitas yang dihasilkan melalui kerjasama tim jauh lebih baik daripada yang bisa diberikan oleh individu yang bekerja sendirian. Selain karena kepastian keterkaitan pekerjaan antar individu satu dengan individu lain dalam suatu divisi atau perusahaan, maka kerjasama tim sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Keuntungan yang diperoleh melalui kerjasama tim adalah sinergi yang tercipta melalui kolaborasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan bisa memenuhi sasaran capaian yang telah ditetapkan.

Sebagaimana yang dinyatakan Pandelaki (2018:85), bahwa kerjasama tim merupakan adanya beberapa individu yang saling bekerja sama dan saling memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi. Kerjasama tim hanya akan berhasil jika semua pihak yang terlibat mendapatkan keuntungan dan pencapaian bersama. Jika ada satu pihak yang merasa dirugikan maka kerjasama tim tidak dapat disebut berhasil dan tujuannya belum tercapai.

Namun diatas kepentingan mutlak terkait kerjasama tim yang harus dimiliki tiap instansi, ada juga beberapa tantangan yang dihadapi saat akan bekerja sama. Tantangan ini bisa berasal dari pimpinan, sesama karyawan dalam divisi, atau bahkan peranan teknologi yang telah mempengaruhi dinamika kerjasama tim. Pengaruh sumber daya yang memiliki latar belakang dan kemampuan yang berbeda-beda menjadi salah satu faktor penghambat kerjasama tim.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Ibu Kasih Dwi Yanti selaku Regional *Division Head* Pelayanan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero), permasalahan kerjasama tim yang terjadi adalah kurangnya kekompakan karyawan dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individual dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka

lebih memilih jika pekerjaan mereka selesai maka tugasnya sudah siap dan kadang acuh terhadap pekerjaan karyawan lain yang belum selesai. Mereka tidak menawarkan bantuan satu sama lain dan komunikasi mereka juga kurang serta interaksi yang kadang tak terlihat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Akhmad (2021) ditemukan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banjarmasin. Penelitian yang dilakukan oleh Layla dkk (2019) ditemukan hasil penelitian bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. Serta penelitian yang dilakukan oleh Delitha dkk (2022) ditemukan hasil bahwa baik kerjasama tim maupun disiplin kerja yang baik memiliki dampak yang positif dan signifikan pada performa karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)?
2. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teorinya yang sudah didapatkan selama berkuliah dan merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas HKBP Nommensen Medan.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam memahami bagaimana disiplin kerja dan kerjasama tim berdampak pada produktivitas karyawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan literasi untuk perpustakaan dan juga sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terkhusus penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan referensi yang dibutuhkan untuk penelitian selanjutnya, dan bisa ditambahkan lagi variabelnya untuk dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini akan menjadi referensi atau penguatan teori tentang pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Produktivitas Karyawan

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Menurut Sinungan (2014:12), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Sementara definisi lain mengatakan produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Sutrisno, 2015:102). Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.

Dari definisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil (*output*) dan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan untuk memperoleh keuntungan dengan optimal menggunakan fasilitas yang ada dan kemampuan sumber daya manusia.

2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut Simanjuntak (2017:42), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan

Merupakan dorongan internal dan eksternal terhadap individu untuk bekerja dengan maksimal dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Disiplin kerja karyawan
Merujuk pada perilaku, sikap, dan ketaatan terhadap peraturan, norma, dan etika yang berlaku di tempat kerja.
3. Keterampilan karyawan
Keterampilan karyawan meliputi pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang individu dalam konteks pekerjaan atau jabatan yang mereka jalani.
4. Kemampuan kerjasama
Merupakan kemampuan individu dalam bekerjasama dengan orang lain, baik dalam tim maupun kelompok guna mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas dengan efektif.
5. Lingkungan kerja dan iklim kerja
Lingkungan kerja dan iklim kerja merujuk pada suasana, budaya, dan kondisi yang ada di tempat kerja.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu atau sekelompok individu mampu mengarahkan, mengelola, dan mengkoordinasi anggota organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.
7. Tingkat penghasilan
Tingkat penghasilan merupakan seberapa banyak pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan dapat berproduktivitas karena mencapai kepuasan dengan apa yang sudah dikerjakan melalui penghasilan yang didapatkan.

2.1.2 Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:105), indikator produktivitas karyawan terdiri dari:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas dan seorang karyawan yang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini merupakan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada perusahaan.

2. Peningkatan hasil kerja

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing – masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:192), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sesuatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan sesuai ketetapan. Dengan kata lain, disiplin kerja

bermanfaat mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan aturan dan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada.

Menurut Fathoni (2016:172), kedisiplinan adalah fungsi operatif dari sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain, kedisiplinan adalah tolak ukur bagaimana menilai seorang karyawan itu mampu melakukan pekerjaannya dengan dilandasi aturan dan beroperasi sesuai dengan ketetapan yang ada serta akan berdampak pada hasil kerjanya.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya karena memegang peranan penting dalam semua aktivitas manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Oleh karena itu diperlukan kesadaran akan pentingnya peraturan, perintah, atau larangan yang berpedoman pada prinsip ketaatan yang baik. Kedisiplinan sangat penting untuk mencapai suatu tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu bahkan tanpa adanya pengawasan dari pimpinan atau atasan.

Selanjutnya menurut Rivai (2019:444), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain bahwa disiplin kerja adalah sebuah instrumen yang digunakan atasan untuk berinteraksi dengan karyawannya melalui suatu aturan yang bertujuan agar mereka mau mengubah perilakunya dan langkah meningkatkan kesadaran serta kerelaan mematuhi peraturan sebagai kesiapan individu yang berkinerja.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan dedikasi yang diberikan oleh karyawan untuk menjalani tugas dan tanggung jawab dengan komitmen agar mampu mengatur waktu dan sumber daya untuk menghasilkan

pekerjaan yang berkualitas tinggi, menciptakan perilaku yang produktif dan terstruktur serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja adalah faktor yang sangat penting dan harus dimiliki oleh tiap pelaku kerja dalam perusahaan dan merupakan kunci kesuksesan jangka panjang yang memungkinkan individu untuk terus berkembang.

2.2.1 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:49) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu : disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan karyawan mendisiplinkan diri dengan cara memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Jika sistem organisasinya baik maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin ini, karyawan yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi ini adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2015:54-58) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Pengaruh pemberian kompensasi

Seberapa besar dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan. Biasanya karyawan akan taat terhadap peraturan apabila mendapatkan kompensasi yang memadai atau sesuai dengan kontribusi yang dia berikan kepada perusahaan.

2. Adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan

Sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat untuk dapat dijadikan pegangan yang kuat secara bersama. Oleh karena itu, karyawan akan mau melaksanakan disiplin kerja apabila aturan dibuat secara jelas dan tidak hanya disampaikan lewat lisan yang sifatnya bisa berubah-ubah dengan situasi dan kondisi yang ada.

3. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan

Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka sebagai pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan dan sesuai dengan sanksi yang ada maka karyawan akan merasa jera dan tidak akan berbuat hal yang serupa lagi.

4. Faktor perhatian kepada karyawan

Semua karyawan pasti mempunyai perbedaan karakter dan sifat yang beragam. Tidak selalu dengan kompensasi yang tinggi seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Ada kalanya karyawan akan mengalami kesulitan dan keluhan akan tugas yang dia hadapi, maka sebagai seorang pemimpin harus memperhatikan dan mencari jalan keluar terhadap masalah yang ada.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja karyawan, diantaranya yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan

Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas jasa

Dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka karyawan akan merasa puas dari segi pekerjaan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin meningkat dan hal tersebut akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, dan meningkatkan kinerja.

6. Sanksi hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan sebab dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran karena dengan adanya sanksi hukum karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus tegas bertindak dan berani untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap organisasi atau perusahaan.

2.3 Kerjasama Tim

Menurut Andrew (2017:24), kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan wadah yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Menurut Sopiah (2018:31) mengemukakan bahwa kerjasama tim adalah kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu sinergi yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut. Menurut West (2017:49), kerjasama tim merupakan kemampuan bekerja secara bersama-sama dari beberapa orang yang mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik untuk mencapai visi bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah proses dimana sekelompok orang dalam anggota tim bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama dengan menuangkan berbagai ide, berbagi tugas, tanggung jawab, dan sumber daya dengan tujuan untuk menghasilkan tingkatan pekerjaan yang lebih baik dan mencapai sasaran organisasi atau perusahaan.

2.3.1 Aspek - Aspek Kerjasama Tim

Menurut Sharma (2021:25-26) memaparkan beberapa aspek kerjasama tim adalah sebagai berikut :

1. Tujuan yang jelas
Tujuan adalah penjabaran visi dan misi yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Terbuka dan jujur dalam berkomunikasi
Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang.
3. Pengumpulan keputusan kooperatif
Merupakan penciptaan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau dipengaruhi oleh keberhasilan tim nya.
4. Suasana kepercayaan
Hal ini dalam kerjasama tim merupakan aspek yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan dari para individunya.
5. Rasa memiliki
Rasa memiliki penting dimiliki dalam suatu tim agar keberhasilan yang hendak dicapai bisa diperoleh dengan berbagai kegiatan yang dilakukan.
6. Keterampilan mendengarkan yang baik
Keterampilan mendengarkan dengan baik akan menjadikan kerjasama dalam tim menjadi lebih mudah karena setiap pendapat dapat diterima dan ini membuat hubungan dalam organisasi semakin meningkat.
7. Partisipasi semua anggota
Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dalam tim agar semuanya dapat andil dan pengerjaannya dilakukan secara merata.

2.3.2 Indikator Kerjasama Tim

Menurut West (2017:51) menetapkan indikator-indikator kerjasama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.

2. Saling berkontribusi, dengan saling berkontribusi baik melalui tenaga maupun pikiran maka akan terciptanya kerjasama yang baik.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, maka kerjasama tim akan lebih kuat dan mampu mencapai tujuan.

2.4 Telaah Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian yang peneliti lakukan, maka diperlukan penelitian sejenis yang sudah dilakukan sebelumnya. Berikut ini beberapa hasil dari penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Benny (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan Unit Tuntungan Medan	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Produktivitas Karyawan (Y)	Metode jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan $f_{hitung} (57,89) > f_{tabel} (3,12)$ dan secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2.	Diky	Pengaruh	Disiplin	Metode	Hasil

	Hardian (2019)	Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang	Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Produktivitas Karyawan (Y)	analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan secara parsial.
3.	Layla dan Romat, (2019)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah	Kerjasama Tim (X1), Produktivitas Karyawan (Y)	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh sebesar 82,62% terhadap produktivitas kerja.
4.	Akhmad Fadillah (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	Disiplin Kerja (X1), Produktivitas Karyawan (Y)	Metode penelitian yang digunakan model statistik deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja

		Karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banjarmasin		Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji-t dan uji-f dengan menggunakan <i>SPSS 22.0 for windows</i>	berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5.	Delitha dan Emi (2022)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang	Kerjasama Tim (X1), Disiplin Kerja (X2), Produktivitas Karyawan (Y)	Metode kuantitatif dengan mengambil sampel dari 86 karyawan dan mengumpulkan data melalui kuesioner.	Hasil analisis regresi linear berganda menegaskan bahwa baik kerjasama tim maupun disiplin kerja yang baik memiliki dampak positif dan signifikan pada performa karyawan. Hal ini sejalan dengan literatur yang menekankan pentingnya kerjasama tim yang efektif dan disiplin yang baik dalam produktivitas karyawan.

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

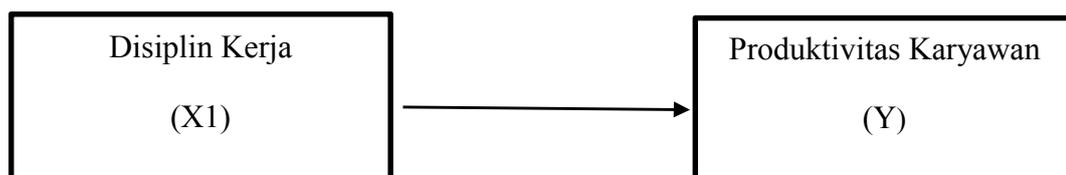
2.5 Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor-faktor yang telah didefinisikan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis atau hubungan antara variabel yang akan diteliti, jadi secara otomatis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin kerja secara umum mengacu pada tingkah laku, tindakan, dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan peraturan, norma, dan aturan yang berlaku di tempat kerja. Hal ini mencakup ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan ketaatan terhadap peraturan dan profesionalisme. Disiplin mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan. Dapat dilihat secara jelas bahwa disiplin merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Fadillah (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang” menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial.

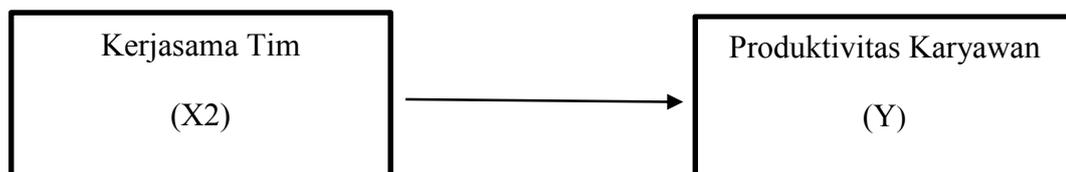


Gambar 2.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

2.5.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan

Kerjasama tim secara umum merujuk pada kolaborasi antara anggota tim yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini melibatkan berbagai ide, tugas, tanggung jawab dengan tujuan mencapai hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai oleh individu secara terpisah. Kerjasama tim melibatkan komunikasi yang efektif, saling mendukung, dan pemahaman peran masing-masing anggota tim.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Layla dan Romat (2019) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah” menunjukkan hasil bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.



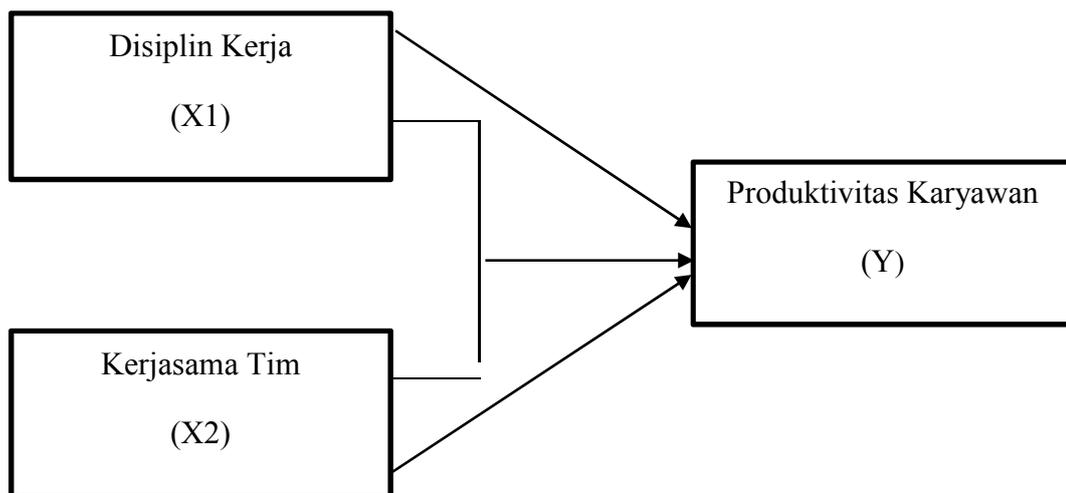
Gambar 2.2 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan

2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan

Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang baik cenderung lebih berproduktivitas. Mereka akan terbiasa datang tepat waktu, mengikuti prosedur kerja, dan menyelesaikan tugas dengan maksimal. Disiplin kerja yang kuat juga membantu mencegah penurunan produktivitas kerja karena ketidakhadiran atau kelalaian. Selain itu, kerjasama tim yang baik juga berperan penting dalam

meningkatkan produktivitas karyawan. Mereka dapat membagi beban kerja, berkolaborasi untuk menyelesaikan tugas, dan saling mendukung. Kombinasi kedua hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk berperilaku yang produktif dan meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Delitha dan Emi (2022) yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang” yang menunjukkan bahwa baik kerjasama tim maupun disiplin kerja yang baik memiliki dampak yang positif dan signifikan pada performa karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan.



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:99), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).
3. Disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih (Sugiyono, 2018:125). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah disiplin kerja dan kerjasama tim. Sedangkan untuk variabel dependen adalah produktivitas karyawan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), yang berlokasi di Jalan Lingkar Pelabuhan No.1, Bagan Deli, Medan Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) pada bulan Desember 2023 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik *Sampling*

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:126). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) yang berjumlah 266 orang karyawan tetap.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT Pelabuhan Indonesia
Regional 1 (Persero)

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Divisi Komersial	45
2.	Divisi Operasional	45
3.	Divisi Teknik	36
4.	Divisi Pelayanan SDM dan Umum	55
5.	Divisi Anggaran, Akuntansi dan Pelaporan	45
6.	Divisi Pengelolaan Keuangan dan Perpajakan	40
	Jumlah	266

Sumber : PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:127), mengatakan bahwa : “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel yang diperlukan
- N = Jumlah populasi
- e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*)

$$n = \frac{266}{1 + 266(0,1)^2}$$

$$n = 72,6$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 73 orang karyawan.

3.3.3 Teknik *Sampling*

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini *Proportional Random Sampling*. Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah. Dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*, didapatkan jumlah sampel 73 orang karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) yang menjadi sampel atau jumlah pembagian sampel untuk masing-masing dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2018 : 82).

$$n = \frac{X}{N} \times N_1$$

Keterangan :

- n : Jumlah sampel yang diinginkan setiap strata
 N : Jumlah seluruh populasi pada PT Pelindo
 X : Jumlah populasi pada setiap strata
 N₁ : Sampel

Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel pada tiap 6 devisi yaitu :

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. Divisi Komersial | : $\frac{45}{266} \times 73 = 12$ |
| 2. Divisi Operasional | : $\frac{45}{266} \times 73 = 12$ |
| 3. Divisi Teknik | : $\frac{36}{266} \times 73 = 10$ |
| 4. Divisi Pelayanan SDM dan Umum | : $\frac{55}{266} \times 73 = 16$ |
| 5. Divisi Anggaran, Akuntansi, dan Pelaporan | : $\frac{45}{266} \times 73 = 12$ |
| 6. Divisi Pengelolaan Keuangan dan Perpajakan | : $\frac{40}{266} \times 73 = 11$ |
| Total | = 73 |

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung oleh peneliti di lapangan atau lokasi penelitian (Sugiyono, 2018:194). Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan daftar pertanyaan yang disebarakan melalui kuesioner kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan kepada karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber berupa literatur, buku-buku, jurnal-jurnal penelitian, untuk melengkapi data primer dan yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian (Sugiyono, 2018:194).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:194) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

3.5.1 Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah proses mendapat data secara langsung dengan atau tanpa alat untuk mengamati, mencatat, dan memperhatikan sesuatu dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai objek atau fenomena tertentu (Sugiyono, 2018:203). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

3.5.2 Wawancara

Wawancara merupakan teknik penelitian pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung terhadap Regional *Division Head* Pelayanan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.5.3 Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah instrumen yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarakan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas (Sugiyono,

2018:199). Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel penelitian adalah suatu yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen meliputi : disiplin kerja (X1) dan kerjasama tim (X2). Sedangkan variabel dependen meliputi produktivitas karyawan (Y).

Berdasarkan masalah dan hipotesis yang telah dijelaskan, maka variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. (Sutrisno, 2015:102).	1.Kemampuan 2.Peningkatan hasil kerja 3.Semangat kerja 4.Pengembangan diri 5.Mutu 6.Efisiensi (Sutrisno, 2015:105).	<i>Likert</i>
2	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2019:192).	1.Tujuan dan kemampuan 2.Teladan pimpinan 3.Balas jasa 4.Keadilan 5.Pengawasan 6.Sanksi hukum 7.Ketegasan 8.Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2019:194)	<i>Likert</i>

3	Kerjasama Tim (X2)	Menurut West (2017:49), kerjasama tim merupakan kemampuan bekerja secara bersama-sama dari beberapa orang yang mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik untuk mencapai visi bersama.	1.Tanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan 2.Saling berkontribusi 3.Pengeralahan kemampuan secara maksimal (West, 2017:51)	<i>Likert</i>
---	--------------------	---	---	---------------

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

3.7 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran adalah suatu susunan yang berfungsi sebagai acuan untuk menentukan nilai interval pada suatu alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan data yang bersifat kuantitatif atau numerik. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena yang diteliti. Skala digunakan untuk mengukur sikap menyatakan setuju atau ketidaksetujuan (Sugiyono, 2018:146). Untuk mendapatkan data kuantitatif maka dalam skala pengukuran menggunakan nominal 1 sampai 5. Instrumen penelitian menggunakan skala *likert* dibuat dalam bentuk *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia dengan kategori jawaban :

Tabel 3.3
Skor Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2018

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila dapat mengukur segala sesuatu yang dapat diukur. Uji validasi memeriksa apakah uraian kuesioner mengungkapkan dimensi-dimensi yang benar-benar mengukur apa yang ingin di ukur. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan mengkorelasikan peringkat item pernyataan dengan peringkat konstruk variabel secara keseluruhan (Ghozali, 2017:52). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dari nilai signifikan $< 0,05$.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan SPSS *for windows* dengan uji statistik, *cronbach alpha* dengan kriteria jika nilai konstanta *cronbach alpha* $> 0,7$ maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel (Ghozali, 2017:46).

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang dianalisis berbentuk atau mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal

apabila tidak mengikuti data di sepanjang garis diagonal (Ghozali, 2017:123). Dan uji Kolmogorov-smirnov dimana data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan $> 5\%$ (0,05).

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah variasi dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda dalam model regresi nilai. Dalam kasus ini, homoskedastisitas dikenal sebagai varian variabel dalam model regresi nilai yang sama (Ghozali, 2017:137).

Faktor-faktor berikut menentukan heteroskedastisitas :

1. Jika terdapat pola yang teratur, titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dapat diidentifikasi sebagai heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik pada sumbu Y terdistribusi secara merata di atas dan di bawah nol, heteroskedastisitas tidak ada.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017:107), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinearitas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *variance implanation factor* (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika VIF di bawah atau kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2019 : 20), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menguji hipotesis. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	:	Produktivitas Karyawan
a	:	Konstanta
β_1	:	Koefisien Regresi Disiplin Kerja
β_2	:	Koefisien Regresi Kerjasama Tim
X_1	:	Disiplin Kerja
X_2	:	Kerjasama Tim
e	:	<i>error</i>

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t atau biasa disebut uji parsial, pada dasarnya digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Langkah yang dilakukan untuk menguji hipotesis koefisien regresi adalah:

a) Disiplin Kerja (X_1)

H_0 : $\beta_1 = 0$, maka disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

H_1 : $\beta_1 > 0$, maka ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

b) Kerjasama Tim (X_2)

$H_0 : \beta_2 = 0$, maka kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

$H_2 : \beta_2 > 0$, maka ada pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero). Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Variabel Y.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang dilakukan secara bersamaan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya disiplin kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y).
2. $H_1 : \beta_1, \beta_2 > 0$, artinya disiplin kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y).

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:
 H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka:
 H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan.

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar memberikan penjelasan variabel bebas (Disiplin kerja dan Kerjasama tim) terhadap variabel terikat (Produktivitas karyawan). Jika R^2 semakin mendekati satu maka menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang besar. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol maka hubungan variabel bebas terhadap

variabel terikat mempunyai hubungan yang kecil. Dalam mempermudah pengolahan data maka pengujian diatas dilakukan menggunakan SPSS.