

PENGARUH KERJA SAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG PALOPO

Ariandi S, Lanteng Bustami, Hapid
Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kerja sama tim terhadap prestasi kerja karyawan, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (3) pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. *Total sampling* digunakan dengan jumlah sampel sebanyak 57 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

Kata kunci : kerja sama tim, motivasi, disiplin, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu, karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Salah satu aspek yang tidak kalah penting mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2019), motivasi merupakan sebuah pembeian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka tertarik untuk bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Baharuddin *et al.*, (2022), juga menjelaskan bahwa motivasi dapat meningkatkan kesediaan karyawan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Sitompul (2019), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, hal ini menandakan bahwa apabila motivasi meningkat maka prestasi kerja perusahaan juga akan meningkat. Sedangkan dalam penelitian Khafidz (2020), mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang sangat penting berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Supartha & Sintaasih (2017), disiplin kerja merupakan tindakan

manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditemukan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Arif *et al.*, (2020), juga menjelaskan bahwa disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Julianto (2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai. Sedangkan dalam penelitian Wulandari (2015), mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja, karena disiplin kerja tergolong dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) = 114,96, sedangkan prestasi kerja tergolong dalam kategori sangat tinggi dengan rerata empirik (RE) = 29,56.

Melihat adanya fenomena yang demikian, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo”.

STUDI LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan-peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Panggabean dalam Tegar (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Teori klasik Adam Smith dalam Mulyadi (2017), menganggap bahwa manusia adalah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada Sumber Daya Manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat pula dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*), yang mana dalam organisasi tersebut terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas pegawai dan organisasi, sehingga dalam organisasi tersebut terjadi aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Kerja Sama Tim

Menurut Amirullah (2015), kerja sama tim dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling ketergantungan antara satu dengan yang lain. Kerja sama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Devi *et al.*, 2022). Kerja sama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya Kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang

memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Mangkunegara (2016), menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan perlu memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan agar para karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Hasibuan (2019), motivasi merupakan sebuah pembeian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka tertarik untuk bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin Kerja

Menurut Zainal *et al.*, (2018), disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Supartha & Sintaasih (2017), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesedian para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditemukan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Sutrisno (2017), disiplin kerja sebagai sesuatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan.

Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2017), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu, untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Hasibuan (2016), bahwa prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta disiplin waktu kerja. Dengan kata lain karyawan akan mendapat umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilaku di masa depan. Sehingga diperlukan penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara benar dan tepat agar hasilnya dapat dijadikan informasi terhadap fokus strategi organisasi ke depan.

Hipotesis

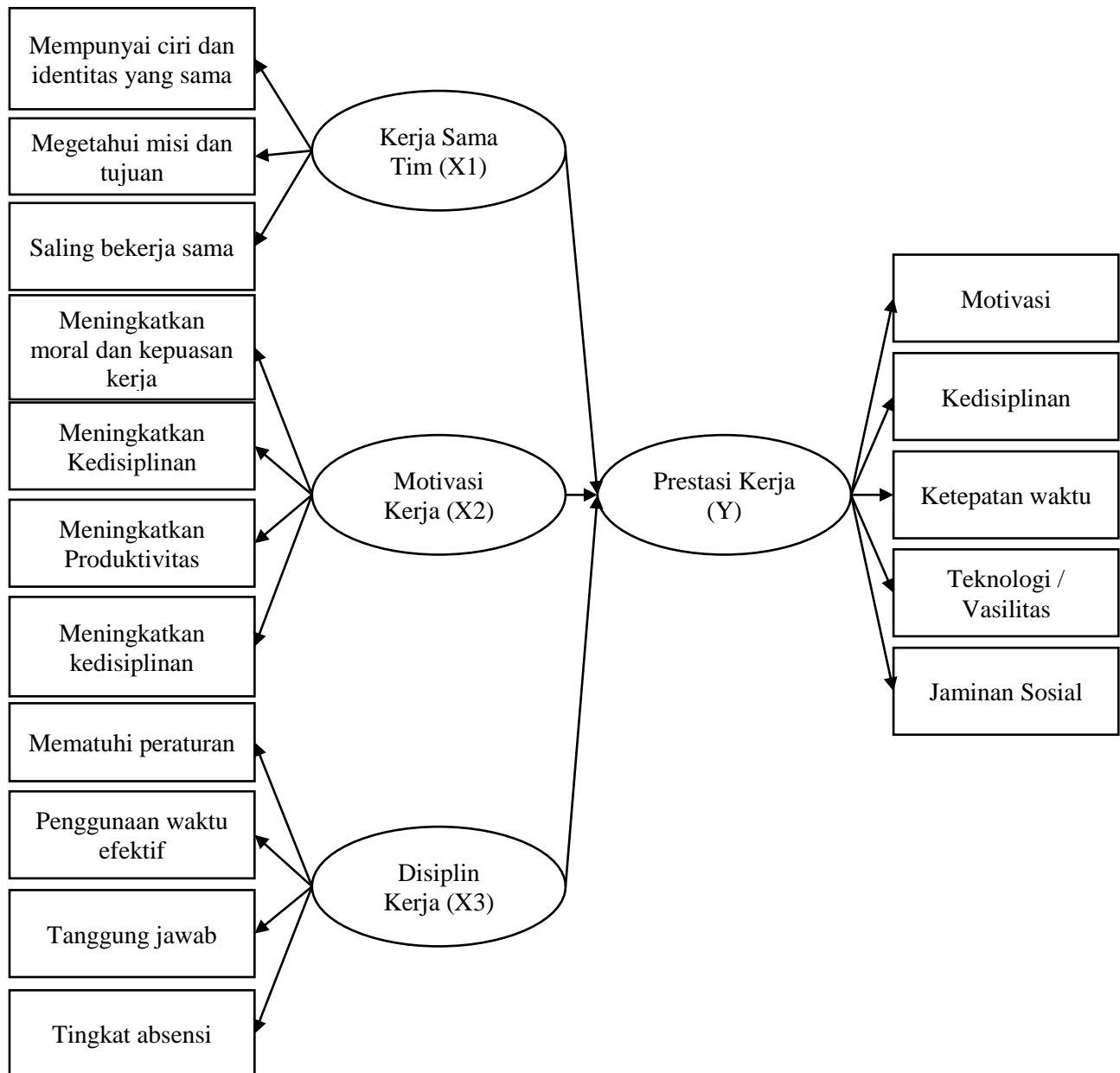
H1 : Diduga variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

H2 : Diduga variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

H3 : Diduga variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

H4 : Diduga variabel kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

Kerangka Konseptual



METODE

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni suatu metode yang memperjelas hubungan antara variabel. Metode kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo berjumlah 57 karyawan. Menurut Sugiyono (2016), menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling* yaitu teknik penentuan apabila semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2016). Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 57 karyawan.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kerja Sama Tim (X1)	1. Kerja Sama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan	Nominal
2.	Motivasi Kerja (X2)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan 3. Kebutuhan cinta dan sosial 4. Kebutuhan harga diri	Nominal
3.	Disiplin Kerja (X3)	1. Mematuhi peraturan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab 4. Tingkat absensi	Nominal
4.	Prestasi Kerja (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Pengetahuan pekerjaan 5. Disiplin kerja	Nominal

Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian sehingga dapat mengetahui dan mencatat data yang diperlukan untuk proses penyelesaian penelitian ini. Interview, yaitu wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini sebagai penjelasan atas pertanyaan dalam kuesioner. Angket (kuesioner), yaitu pengumpulan data atau informasi yang dituangkan kedalam bentuk pertanyaan kemudian diberikan kepada karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

Metode Analisis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu kita harus melakukan pengujian terhadap kualitas item pernyataan penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini. Tahap ini diperlukan untuk memastikan kualitasnya. Pengujian validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur obyek yang diteliti (Kuncoro, 2013), yang digunakan dalam uji validitas yaitu *Confirmatory Factors Analisis* (CFA). Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kaiser Meyer Olkin Measure of Samling* (KMO) dan *Barlett Test of Spehericity* dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 24. Nilai *Rule of Thumb* yang digunakan yaitu KMO > 0,5. Kemudian untuk menguji reliabilitas instrumen pengukuran prosedur *Chornbachs Alpha* dengan mengacu pada *rule of thumb* ($\alpha > 0,60$). Dalam tahap pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden yang beragam merupakan gambaran objek penelitian. Perbedaan yang diperlihatkan oleh hasil penelitian diambil berdasarkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian. Adapun karakteristik responden, adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	48	84,2
Perempuan	9	15,8
Jumlah	57	100,0

Sumber : data primer diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 84,2% dan perempuan sebesar 15,8%. Dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
21-25	26	45,6
26-30	19	33,3
31-35	7	12,3
36-40	5	8,8
Jumlah	57	100,0

Sumber : data primer diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang berada pada usia 21-25 tahun sebesar 45,6%, 26-30 tahun sebesar 33,3%, 31-35 tahun sebesar 12,3%, dan 36-40 tahun sebesar 8,8%. Dapat disimpulkan bahwa usia responden yang terbanyak berada pada usia 21-25 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase
SMA	31	54,4
DIII	1	1,8
S1	25	43,9
Jumlah	57	100,0

Sumber : data primer diolah

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA sebesar 54,4%, DIII sebesar 1,8%, dan S1 sebesar 43,9%. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan responden yang terbanyak yaitu SMA.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Konstruk	Indikator	Signifikan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kerja Sama Tim (X1)	X1.1	0,000	0.827	Valid dan Reliabel
	X1.2	0,000		
	X1.3	0,000		
	X1.4	0,000		
	X1.5	0,000		
	X1.6	0,000		
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,000	0.920	Valid dan Reliabel
	X2.2	0,000		
	X2.3	0,000		
	X2.4	0,000		
	X2.5	0,000		
	X2.6	0,000		

Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,000	0.868	Valid dan Reliabel
	X3.2	0,000		
	X3.3	0,000		
	X3.4	0,000		
	X3.5	0,000		
	X3.6	0,000		
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,000	0.895	Valid dan Reliabel
	Y2	0,000		
	Y3	0,000		
	Y4	0,000		
	Y5	0,000		
	Y6	0,000		
	Y7	0,000		
	Y8	0,000		
	Y9	0,000		
	Y10	0,000		

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis untuk uji validitas dan reliabilitas pada (tabel 5) dapat diperoleh informasi bahwa untuk konstruk dan keseluruhan dari 28 indikator terkategori valid dan reliabel

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	t_{hitung}	Sig
Constant	4,753	0,000
Kerja Sama Tim (X1)	2,241	0,029
Motivasi Kerja (X2)	2,067	0,044
Disiplin Kerja (X3)	7,296	0,000

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Berdasarkan (tabel 6) dapat diperoleh informasi bahwa Koefisien t_{hitung} variabel Kerja Sama Tim (X1) sebesar 2,241 > t_{tabel} sebesar 1,672 dengan nilai signifikan pada sebesar 0,029 < α sebesar 0,05. Selanjutnya koefisien t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 2,067 > t_{tabel} sebesar 1,672 dengan nilai signifikan pada sebesar 0,044 < α sebesar 0,05, dan Koefisien t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 7,296 > t_{tabel} sebesar 1,672 dengan nilai signifikan pada sebesar 0,000 < α sebesar 0,05, maka hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa Kerja Sama Tim (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palopo, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,276. Jika kerja sama tim mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,276 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Imron & Suhardi (2019), menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh variabel kerja sama tim terhadap prestasi kerja diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,674. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan kuat. Besarnya pengaruh parsial dari variabel kerjasama tim terhadap prestasi kerja baik itu pengaruh langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 61,1%.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palopo, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,194. Jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,194 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sitompul (2019), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja atau dengan kata lain jika variabel motivasi ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai akan bertambah sebesar 0.213.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,857. Jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,857 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah Julianto (2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,33, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci tidak kuat.

Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengaruh secara simultan kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serentak seluruh variabel bebas: Kerja Sama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya nilai variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa Kerja sama tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Data uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 2,241 > \text{nilai } t_{tabel} 1,672$, Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Data uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 2,067 > \text{nilai } t_{tabel} 1,672$. Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Data uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 7,296 > \text{nilai } t_{tabel} 1,672$.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini masih perlu dikembangkan adalah Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen saja. Proses pengumpulan data, dimana para responden dalam memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan melalui alat ukur skala Likert, dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektivitas. Metode yang digunakan adalah metode survei yang tidak memerlukan pengontrolan variabel penelitian, maka kebenaran pengaruh yang dihipotesiskan hanya didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

REFERENSI

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen 2 (1)*, 170-183.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora 4 (1)*, 106-119.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi 1 (1)*, 55-62.
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA 10 (2)*, 632-640.
- Fitri, A., Alfahira, N., & Hayati, F. (2022). Membangun Kerja Sama Tim dalam Perilaku Organisasi. *Mudabbir: Journal Research and Education Studies 2 (2)*, 103-109.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM 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 5 (1)*, 64-83.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara 2 (1)*, 42-58.
- Khafidz, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Pratama Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa 1 (2)*, 1-5.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi 9 (1)*, 17-34.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mulyadi. (2017). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Raffie, S. A. (2017). *Manajemen Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Depok: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sitompul, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata 1 (2)*, 92-105.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi (Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian)*. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Depok: Papas Sinar Sinanti.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Quadrant.
- Wulandari, S. (2015). Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Dan Liris. *Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-13.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.