

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sinambela (2016), sumber daya manusia adalah salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan lancar.

Menurut Hasibuan (2016), prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Beberapa faktor yang turut serta mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

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. Tampubolon (2016), juga menjelaskan bahwa ketika para pegawai melakukan tugas dengan cara bekerjasama dengan rekan kerjanya maka tugas tersebut akan lebih cepat selesai dan lebih mudah dilakukan. Hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efisien. Dengan bekerjasama juga dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat dan hal ini bisa menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Imron & Suhardi (2019), menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Setiap ada peningkatan kerjasama tim,

maka prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan. Sedangkan dalam penelitian Abdillah & Sari (2023), mengemukakan bahwa secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 kesedian 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”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka di buat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo?.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo?.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo?.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ukuran-ukuran konseptual dan model sehubungan dengan adanya pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi perusahaan khususnya di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo mengenai kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebagai petunjuk bagi pihak pimpinan pada perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dan batasan penelitian merupakan batasan yang memudahkan peneliti agar lebih efisien dan efektif. Pendekatan kuantitatif dipakai dalam penelitian ini yang mana pendekatan kuantitatif adalah menguji hipotesis dengan menganalisis data yang datanya berbentuk angka (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini dilakukan di Kota Palopo. Dalam penelitian ini variabel dependen (variabel terikat) yaitu prestasi kerja karyawan, sedangkan variabel independen (variabel bebas) adalah kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Objek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mary Parker Follett dalam Raffie (2017), manajemen sebagai *“the art of getting done through people”*. Manajemen sebagai seni untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dengan menggunakan seni dalam memimpin untuk mempengaruhi orang lain. Menurut Peter Drucker dalam Raffie (2017), Manajemen dikategorikan sebagai sebuah profesi seperti halnya profesi kedokteran atau akuntan yang membutuhkan keahlian, alat, metode dan talenta tertentu, serta yang lebih penting perlu dipraktikkan di lapangan.

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 manusialah 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.

Menurut Tegar (2019), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) merupakan bagian yang banyak menyita waktu, karena di dalamnya adalah merencanakan program pegawai dalam rangka membantufmencapai tujuan organisasi. Perencanaan adalah mengatur orang-orang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing dari mereka.
2. Pengorganisasian (*organizing*) adalah tahap pembagian tugas, dan tanggung jawab seorang pegawai yang melakukan kegiatan sesuai tujuan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*) adalah tahap dimana pimpinan kepada bawahannya sangat diperlukan supaya organisasi dapat berjalan dengan efektif. Fungsi pengarahan lebih diartikan sebagai tahap pengarahan oleh koordinator terhadap timnya. Oleh karena itu, jika koordinator berhalangan, pendelegasian dilakukan ke anggota tim yang sudah dianggap mampu atau capable, yang secara tidka langsung pada tahap pengadaan tenaga kerja

(*recruitment*) anggota tim yang mampu dapat dipakai ke bagian atau divisi lainnya.

4. Pelaksanaan (*implementation*) merupakan proses untuk melaksanakan kebijakan supaya mencapai hasil. Tujuan pelaksanaan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi.
5. Pengendalian (*controlling*) lebih cenderung merupakan tahap evaluasi dari tiga fungsi sebelumnya, yaitu kegiatan mengevaluasi perencanaan, pengorganisasian, dan mengevaluasi kegiatan pengarahan yang secara terintegrasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Bagi perusahaan yang sudah mempunyai struktur organisasi yang jelas, controlling mempunyai “*tool*” atau alat yang jelas.

2.1.2 Kerja Sama Tim

Kerja sama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. 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).

Teamwork merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. Selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat *teamwork* lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun. Ciri-ciri sebuah tim adalah sebagai berikut (Amirullah, 2015):

1. Setiap anggota tim mempunyai ciri dan identitas yang sama.
2. Setiap anggota tim mengetahui misi, tujuan sasaran yang ingin dicapainya.
3. Setiap anggota tim merasakan dampak keberhasilan dan kegagalan.
4. Setiap anggota tim saling bekerjasama dan berkolaborasi dalam melaksanakan tugas.
5. Tim berdiri dari berbagai macam orang dengan latar belakang keahlian berbeda-beda.

Menurut Dibyo Sumantri dalam Fitri *et al.*, (2022), agar kerjasama bisa terjalin dengan baik perludanya beberapa tahapan kesamaan sebagai berikut:

1. Kesamaan tempat ini bisa menjadi dasar bagi terwujudnya kerja sama. Karena dengan berada di tempat yang sama, akan memudahkan seluruh anggota

kelompok atau organisasi untuk saling berkomunikasi, berdiskusi atau berargumentasi, sehingga memudahkan terwujudnya kerjasama.

2. Kesamaan pikiran Karena berada di tempat yang sama, memudahkan seluruh anggota kelompok atau semua pihak untuk menyamakan pikiran atau konsep pemikiran. Jika seluruh anggota kelompok atau organisasi sudah mempunyai kesamaan sudut pandang atau konsep pemikiran, maka akan mudah untuk mencari solusi atau pemecahan setiap masalah yang terjadi dalam organisasi, meskipun mereka tidak berada di tempat yang sama.
3. Kesamaan perasaan dalam mengelola suatu organisasi, tidak mungkin seseorang selalu berfikir linier atau berfikir yang monoton. Karena pemikiran linier tersebut sudah diwakili oleh data atau dokumen. Sehingga pada tahap tertentu seseorang harus menggunakan perasaan untuk menyelesaikan masalah yang ada, khususnya yang berkaitan dengan *policy*, kebijakan, kebijaksanaan atau yang terkait dengan faktor eksternal.
4. Kesamaan jiwa merupakan tahap yang tertinggi dalam membangun kerjasama kelompok, dimana masing-masing anggota organisasi telah memahami seutuhnya tentang fungsi, tugas dan kewajibannya. Selain itu telah ada kepercayaan atau saling percaya diantara sesama anggota organisasi atau kelompok, sehingga akan terbentuk suatu kultur organisasi yang baik dan utuh. Pada tahapan ini, tidak akan banyak terjadi perbedaan pendapat, dan jika masih ada perbedaan pendapat tidak akan menimbulkan prasangka buruk diantara mereka.

Menurut Davis dan Newstorm dalam Amirullah (2015), unsur tim yang efektif yaitu:

1. Lingkungan suportif

Kerja sebuah tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila pemimpin menciptakan lingkungan yang suportif baginya. Tindakan suportif membantu kelompok mengambil langkah-langkah pertama yang diperlukan untuk membina kerja sama tim.

2. Kejelasan peran

Kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota lain dan dengan siapa mereka akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup mampu untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerja sama.

3. Tujuan tinggi

Tanggung jawab para manajer adalah menjaga anggota tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi, adakalanya kebijaksanaan organisasi, keperluan pencatatan dan sistem imbalan memilih upaya individu tidak mendorong kerja tim.

4. Kepemimpinan yang sesuai

Sebagian tim bertugas menunjukkan kurva prestasi. Serupa dengan daur hidup produk awal tentatif, tahap pertengahan yang produktif dan berangsurangsur menurun setelah beberapa tahun.

5. Kemungkinan masalah tim

Karena rumit dan dinamis, kerja tim harus peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Sebagai contoh, terlalu banyak perubahan dan perpindahan anggota mengganggu hubungan kelompok dan menghambat pertumbuhan kinerja tim.

Dalam membangun kerjasama kelompok diperlukan keterbukaan atau transparansi. Dan untuk menciptakan keterbukaan diperlukan kemauan dan kemampuan setiap anggota organisasi atau kelompok untuk berkomunikasi. Berkomunikasi tidak hanya sekedar berbicara, tetapi bagaimana seseorang atau komunikator mampu mengeluarkan pendapat atau jalan pikirannya kepada orang lain, sehingga orang lain mau dan mampu menerimapendapatnya. Selain itu, dalam proses komunikasi, perlu diperhatikan karakter masing-masing pihak supaya tidak menimbulkan kesalah pahaman. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kerjasama kelompok yang baik, antara lain (Fitri *et al.*, 2022):

1. Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang.
2. Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentangdirinya dan atau sebaliknya. Pada sikap

keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dandewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.

3. Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhanyang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya. Karena pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, ketrampilan dan sebagainya.
4. Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling ketergantungan dalam kelompok perlu adanya upaya untuk menerima perbedaan pendapat antar anggota kelompok.

Kerjasama tim merupakan proses dan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan, sehingga pada kerjasama tim ini terdapat beberapa indikator-indikator yang bisa digunakan. Indikator kerjasama tim sebagai berikut (Ibrahim *et al.*, 2021):

1. Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.
2. Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi

dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

3. Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

2.1.3 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.

Menurut Hasibuan (2019), mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Beberapa teori yang menjelaskan mengenai motivasi dalam Hasibuan (2019), diantaranya:

1. Teori Dua Faktor Oleh *Frederick Herzberg*

Frederick Herzberg menjelaskan bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yang pertama yaitu kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor-faktor pemeliharaan tersebut meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, rumah dinas, mobil dinas, dan tunjangan. Kedua, yaitu faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan kerja yang apabila terdapat dalam pekerjaan dapat menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Namun apabila kondisi ini tidak ada, maka dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini disebut *satisfiers* atau

motivators yang meliputi prestasi, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, kemajuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

2. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)

Maslow mengatakan bahwa kebutuhan yang dikehendaki seseorang itu berjenjang. Artinya, apabila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Kemudian apabila kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya hingga tingkat kebutuhan kelima. Dasar teori hierarki kebutuhan:

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Manusia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini akan terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipenuhi tidak akan menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:
 - 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) merupakan kebutuhan dasar manusia untuk mempertahankan hidup, seperti rumah, makanan, dan pakaian.
 - 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*) merupakan kebutuhan akan kebebasan dari suatu ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

- 3) Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs or belongingness*) merupakan kebutuhan untuk sosial, teman, berafiliasi, berinteraksi, serta dapat diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat sekitar.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*esteem or status need*) merupakan kebutuhan manusia akan penghargaan dan pengakuan, penghargaan prestise dari sesama karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 5) Aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

Menurut Sutrisno (2017), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor-faktor intern antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, dimana seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
 - 4) Perusahaan tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- 1) Hak otonomi
- 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- 4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana keaja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c. Supervisi yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

- d. Adanya jaminan pekerjaan, dimana setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- f. Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.1.4 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 kesediaan 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.

Menurut Sutrisno (2017), beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena semua karyawan akan memerhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberhasilan pimpinan dalam mengambil tindakan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Pengawasan yang dilakukan atasan langsung ini sering disebut waskat. Pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
 - a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
 - d. Memberi tahu bila meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa.

Menurut Mangkunegara (2016), mengemukakan bahwa disiplin kerja terdiri dari beberapa bentuk sebagai berikut:

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan.
3. Disiplin progresif adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Disiplin kerja dapat dinilai dari beberapa macam indikator. Hasibuan (2016), menjelaskan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Mematuhi peraturan, dalam melaksanakan pekerjaan maka karyawan harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh karyawan untuk mengejar target yang diberikan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan, tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan harus dilaksanakan selama karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya.
4. Tingkat absensi, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan maka dapat disebut bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2.1.5 Prestasi Kerja

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

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.

Teori tentang prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013), bahwa prestasi kerja diperusahaan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Produktivitas dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif atau searah, yaitu apabila kepuasan tinggi maka produktivitas juga akan tinggi, dan apabila kepuasan rendah maka produktivitas juga akan rendah.” Artinya bahwa organisasi-organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, dari pada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Untuk menilai prestasi kerja karyawan dibutuhkan penilaian kinerja. Melalui penilaian kinerja, karyawan akan mendapatkan informasi mengenai seberapa baik ia bekerja jika dibandingkan dengan standard organisasi.

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.

Menurut Anoraga dalam Sutrisno (2017), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah:

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Lingkungan dan sistem kerja
9. Teknologi
10. Sarana produksi
11. Jaminan sosial
12. Manajemen dan kesempatan berprestasi

Menurut Simanjuntak (2011), prestasi kerja pegawai akan dipengaruhi oleh ketiga faktor sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan kerja karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan, pengembangan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pelatihan maka akan semakin tinggi pula tingkat prestasi/produktivitas

kerjanya. Pengembangan memberikan pengetahuan bagi karyawan bukan saja yang langsung dengan tugas, akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitarnya untuk kelancaran tugas. Sementara itu pelatihan kerja dapat melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Faktor lainnya adalah motivasi, etos kerja dan sikap mental karyawan. Pemupukan motivasi, etos kerja dan sikap kerja yang berorientasi kepada prestasi membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan serta hubungan sosial yang harmonis.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung bagi peningkatan prestasi/produktivita kerja karyawan ini dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

- a. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan pelayanan, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- b. Menyangkut kesejahteraan karyawan, yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan bagi kelangsungan kerja karyawan.

Perbaikan-perbaikan di lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat kerja dan kecepatan kerja. Begitu pula perbaikan-perbaikan dalam kebijakan pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja serta kemampuan fisik karyawan. Sedangkan

dengan adanya kepastian atas kelangsungan pekerjaan dan penghasilan yang akan diperoleh karyawan dapat menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan prestasi/produktivitas kerja karyawan.

3. Pra sarana

Aktivitas perusahaan tidak bisa terlepas dari pengaruh yang terjadi di luarnya seperti:

- a. Sumber-sumber alat yang digunakan,
- b. Prospek pemasaran,
- c. Lingkungan hidup dan lain-lain.

Hubungan antara pimpinan dengan karyawan pun dapat mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari, bagaimana pandangan pimpinan terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian pimpinan, dan sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan kebijaksanaan organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam keseluruhan proses pelayanan.

Adapun indikator dalam prestasi kerja menurut Sutrisno (2017), sebagai berikut:

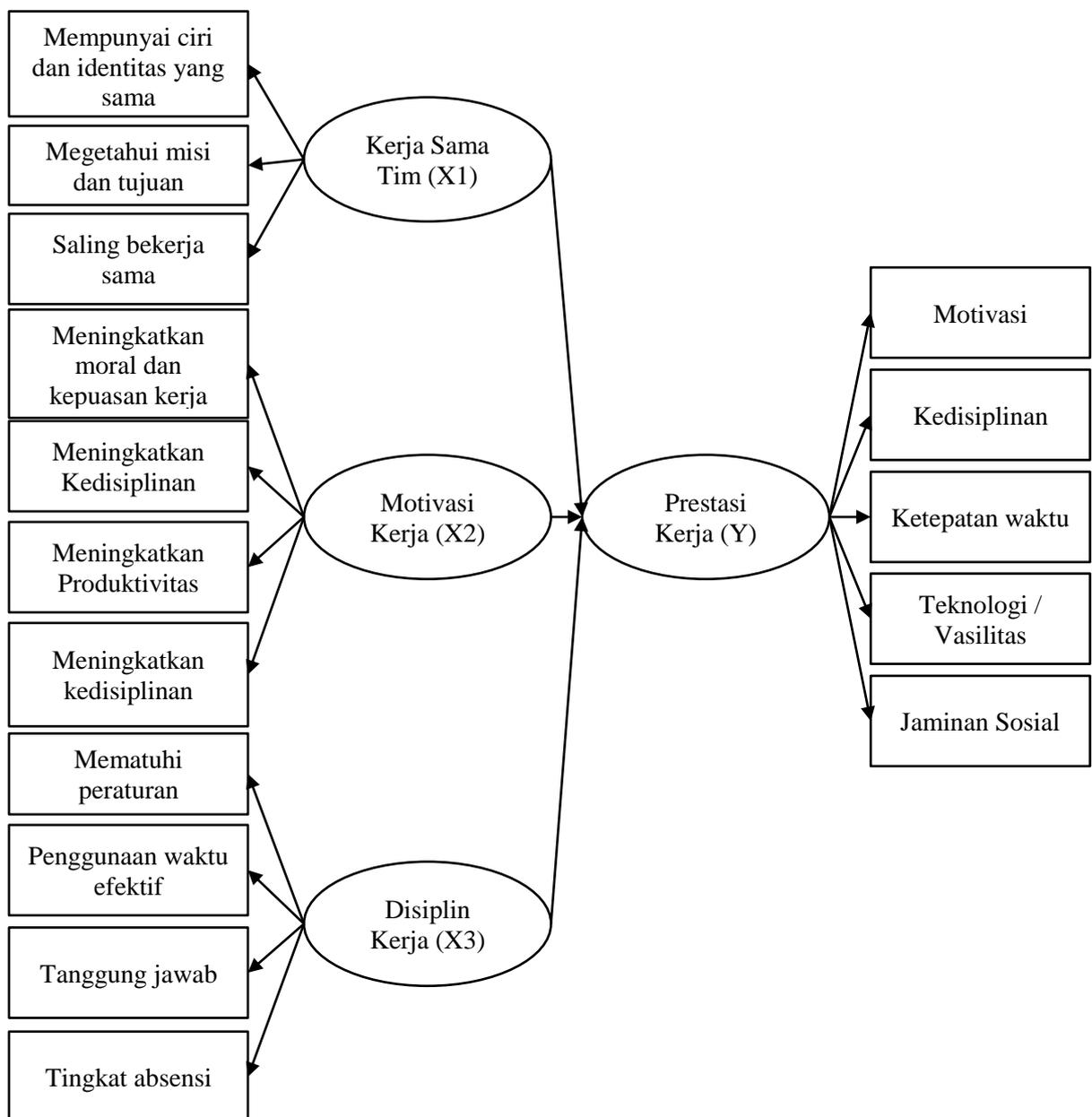
1. Hasil kerja adalah tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
3. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual berikut ini Kerja Sama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kedua variabel tersebut diasumsikan mempengaruhi Prestasi Kerja (Y). Untuk mengetahui kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

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

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

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). Selain itu, metode penelitian kuantitatif mengelola bentuk angka-angka dan bersifat deduktif.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian akan dilakukan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo pada tanggal 05 Mei sampai 05 Juni 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

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. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo berjumlah 57 karyawan.

3.3.2 Sampel

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.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

1. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi dari instansi ataupun pihak-pihak lain yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.
2. Data kuantitatif adalah data yang meliputi jawaban dari pertanyaan kuesioner para karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo sesuai dengan masalah yang diteliti.

3.4.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner).
2. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent*) adalah Aktualisasi Kerja Sama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3).
2. Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah Prestasi Kerja (Y).

3.6.2 Definisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kerja Sama Tim (X1)	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.	1. Kerja Sama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan	Nominal
2.	Motivasi Kerja (X2)	Sebuah daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka tertarik untuk bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan 3. Kebutuhan cinta dan sosial 4. Kebutuhan harga diri	Nominal
3.	Disiplin Kerja (X3)	tindakan manajemen untuk mendorong kesadar dan kesedian para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditemukan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.	1. Mematuhi peraturan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab 4. Tingkat absensi	Nominal
4.	Prestasi Kerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta disiplin waktu kerja.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Pengetahuan pekerjaan 5. Disiplin kerja	Nominal

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

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). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *pearson correlation*. Jika total *pearson correlation* $\leq 0,5$ maka dikatakan valid dan jika nilai total *pearson correlation* $\geq 0,5$ maka dikatakan tidak valid. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama hasil yang diperoleh konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik *Cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliable apabila mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Sujarweni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh

satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) (Siregar, 2017). Bentuk matematisnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

a = Nilai konstanta

X₁ = Kerja Sama Tim

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

b₁ b₂ b₃ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

3.8.2 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.8.3 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi

variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2018).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

H0 : $b_i = 0$ (tidak ada hubungan linear antara variabel X dan variabel Y).

H1 : $b_i \neq 0$ (ada hubungan linear antara variabel X dan variabel Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Kerja Sama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik 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:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
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, 2022

Tabel 4.1 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.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
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, 2022

Tabel 4.2 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.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
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, 2022

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.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 responden melalui survei kuesioner, kecenderungan jawaban responden untuk masing-masing variabel akan ditentukan berdasarkan rentang skor jawaban. Untuk menentukan distribusi frekuensi harus berdasarkan nilai intervalnya, terlebih dahulu gunakan rumus berikut untuk mencari nilai intervalnya:

$$\text{interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Untuk mengetahui penilaian variabel penelitian secara keseluruhan dapat dilihat dari skor rata-rata dengan kriteria sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat Kurang Baik

1,80 – 2,60 = Kurang Baik

2,61 – 3,40 = Cukup Baik

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Variabel penelitian ini terdiri dari Kerja Sama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Prestasi Kerja (Y) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kerja Sama Tim (X1)

Variabel kerja sama tim terdiri dari 6 item pernyataan. Tanggapan responden terhadap kerja sama tim dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Terhadap Kerja Sama Tim

Pernyataan	Skor					Total skor	Rata-rata	Kategori
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
X1.1	13	17	25	2	0	212	3,72	Baik
X1.2	16	21	17	3	0	221	3,88	Baik
X1.3	9	26	12	10	0	205	3,60	Baik
X1.4	6	17	24	10	0	190	3,33	Cukup Baik
X1.5	10	32	13	2	0	221	3,88	Baik
X1.6	17	28	7	5	0	228	4,00	Baik
Frekuensi	355	564	294	64	0	1277	3,73	Baik

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.4 diperoleh total skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kerja Sama Tim (X1) yang diukur dengan 3 indikator (6 pernyataan) yang berarti secara keseluruhan tingkat rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kerja sama tim tergolong baik.

Sebagian besar karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju, tetapi beberapa orang yang memberikan jawaban ragu-ragu bahkan tidak setuju. Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan nomor 6, “Tidak adanya kerja secara individu agar terciptanya kekompakan” dengan skor rata-rata sebesar 4,00 dimana pernyataan tersebut mewakili indikator kekompakan. Pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan nomor 4, “Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang telah dipercayakan” dengan nilai skor rata rata 3,33 dimana pernyataan tersebut mewakili indikator kepercayaan.

Dari analisa di atas terlihat bahwa secara umum kerja sama tim karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo sudah baik. Namun variabel kerja sama tim khususnya indikator kepercayaan karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo perlu ditingkatkan.

2. Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja terdiri dari 6 item pernyataan. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Terhadap Motivasi Kerja

Pernyataan	Skor					Total skor	Rata-rata	Kategori
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
X2.1	27	16	14	0	0	241	4,23	Sangat Baik
X2.2	27	16	14	0	0	241	4,23	Sangat Baik
X2.3	21	23	5	8	0	228	4,00	Baik
X2.4	22	20	7	8	0	227	3,98	Baik
X2.5	10	20	15	12	0	199	3,49	Baik
X2.6	12	22	16	7	0	210	3,68	Baik
Frekuensi	595	468	213	70	0	1346	3,94	Baik

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.5 diperoleh total skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X₂) yang diukur dengan 4 indikator (6 pernyataan) yang berarti secara keseluruhan tingkat rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja tergolong baik.

Sebagian besar karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju, tetapi beberapa orang yang memberikan jawaban ragu-ragu bahkan tidak setuju. Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan nomor 1 dan 2, “Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup dan Lingkungan kerja aman dan nyaman” dengan skor rata-rata sebesar 4,23 dimana pernyataan tersebut mewakili indikator kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keselamatan dan keamanan. Pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan nomor 5, “Kinerja dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas” dengan nilai skor rata rata 3,49 dimana pernyataan tersebut mewakili indikator kebutuhan harga diri.

Dari analisa di atas terlihat bahwa secara umum motivasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo sudah baik. Namun variabel motivasi kerja khususnya indikator kebutuhan harga diri perlu mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

3. Disiplin Kerja (X3)

Variabel disiplin kerja terdiri dari 6 item pernyataan. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Terhadap Disiplin Kerja

Pernyataan	Skor					Total skor	Rata-rata	Kategori
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
X3.1	14	28	11	4	0	223	3,91	Baik
X3.2	10	26	21	0	0	217	3,81	Baik
X3.3	7	19	17	14	0	190	3,33	Cukup Baik
X3.4	7	20	18	12	0	193	3,39	Cukup Baik
X3.5	2	32	20	3	0	204	3,58	Baik
X3.6	16	18	23	0	0	221	3,88	Baik
Frekuensi	280	572	330	66	0	1248	3,65	Baik

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.6 diperoleh total skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X3) yang diukur dengan 4 indikator (6 pernyataan) yang berarti secara keseluruhan tingkat rata-rata tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja tergolong baik.

Sebagian besar karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju, tetapi beberapa orang yang memberikan jawaban ragu-ragu bahkan tidak setuju. Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan nomor 1, “Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja” dengan skor rata-rata sebesar 3,91 dimana pernyataan tersebut mewakili indikator mematuhi peraturan. Pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan nomor 3, “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu” dengan

nilai skor rata rata 3,33 dimana pernyataan tersebut mewakili indikator penggunaan waktu secara efektif.

Dari analisa di atas terlihat bahwa secara umum disiplin kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo sudah baik. Namun variabel disiplin kerja khususnya indikator penggunaan waktu secara efektif karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo perlu ditingkatkan.

4. Prestasi Kerja (Y)

Variabel prestasi kerja terdiri dari 10 item pernyataan. Tanggapan responden terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Responden Terhadap Prestasi Kerja

Pernyataan	Skor					Total skor	Rata-rata	Kategori
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
Y.1	9	26	22	0	0	215	3,77	Baik
Y.2	14	27	16	0	0	226	3,96	Baik
Y.3	10	23	24	0	0	214	3,75	Baik
Y.4	15	25	17	0	0	226	3,96	Baik
Y.5	3	23	19	12	0	188	3,30	Cukup Baik
Y.6	5	14	25	13	0	182	3,19	Cukup Baik
Y.7	5	24	28	0	0	205	3,60	Baik
Y.8	10	28	19	0	0	219	3,84	Baik
Y.9	15	28	14	0	0	229	4,02	Baik
Y.10	14	30	13	0	0	229	4,02	Baik
Frekuensi	500	992	591	50	0	2133	3,74	Baik

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.7 diperoleh total skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) yang diukur dengan 5 indikator (10 pernyataan) yang berarti secara keseluruhan tingkat rata-rata tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja tergolong baik.

Sebagian besar karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju, tetapi beberapa orang yang memberikan jawaban ragu-ragu bahkan tidak setuju. Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan nomor 2 dan 4, “Karyawan berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah guna menyelesaikan masalah tersebut dan Karyawan selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan” dengan skor rata-rata sebesar 3,96 dimana pernyataan tersebut mewakili indikator kualitas dan kuantitas kerja. Pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan nomor 6, “Karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama” dengan nilai skor rata rata 3,19 dimana pernyataan tersebut mewakili indikator ketepatan waktu.

Dari analisa di atas terlihat bahwa secara umum prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo sudah baik. Namun variabel prestasi kerja khususnya ketepatan waktu karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo perlu ditingkatkan.

4.1.3 Analisis Instrumen

1. Uji Validitas

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang diperoleh. Adapun hasil uji validitas variabel Kerja Sama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Prestasi Kerja (Y) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kerja Sama Tim (X1)

Tabel 4.8
Uji Validitas Kerja Sama Tim

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kerja Sama Tim (X1)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa kuesioner Kerja Sama Tim (X1) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* lebih kecil dari 0,05 atau $\alpha=5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel kerja sama tim.

b. Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.9
Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa kuesioner Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* lebih kecil dari 0,05 atau $\alpha=5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel motivasi kerja.

c. Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.10
Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa kuesioner Disiplin Kerja (X3) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* lebih kecil dari 0,05 atau $\alpha=5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel disiplin kerja.

d. Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.11
Uji Validitas Prestasi Kerja

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid
	Y.6	0,000	Valid
	Y.7	0,000	Valid
	Y.8	0,000	Valid
	Y.9	0,000	Valid
	Y.10	0,000	Valid

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa kuesioner Prestasi Kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* lebih kecil dari 0,05 atau $\alpha=5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan

dalam kuesioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel prestasi kerja.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian *reliable*/handal. Adapun hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kerja Sama Tim (X1)	0,827	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja (X2)	0,920	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja (X3)	0,868	<i>Reliable</i>
Prestasi Kerja (Y)	0,895	<i>Reliable</i>

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel yang terdiri dari Kerja Sama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Prestasi Kerja (Y) memperlihatkan hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$. Hal ini berarti keseluruhan indikator dalam kuesioner yang diajukan dalam penelitian ini *reliable*.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 22.0, sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error
Constant	7,893	1,661
Kerja Sama Tim (X1)	0,276	0,123
Motivasi Kerja (X2)	0,194	0,094
Disiplin Kerja (X3)	0,857	0,117

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dari hasil pengolahan data, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,893 + 0,276 X_1 + 0,194 X_2 + 0,857 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 7,893. Variabel Kerja Sama Tim (X_1) sebesar 0,276, Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,194, dan Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,857. Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 7,893 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja nilainya tetap/konstan maka prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo mempunyai nilai sebesar 7,893 satuan.
2. Nilai koefisien Kerja Sama Tim (X_1) sebesar 0,276, berarti ada pengaruh positif kerja sama tim terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Hal menunjukkan bahwa apabila skor kerja sama tim naik 1 poin, maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo sebesar 0,276.
3. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,194, berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Hal menunjukkan bahwa apabila skor motivasi kerja naik 1 poin, maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo sebesar 0,194.

4. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,857, berarti ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Hal menunjukkan bahwa apabila skor disiplin kerja naik 1 poin, maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo sebesar 0,857.

4.1.5 Uji Hipotesis (Uji t Parsial)

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu uji t (pengujian secara parsial), uji F (pengujian secara simultan) dan uji determinasi (R^2). Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t Parsial

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
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

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kerja Sama Tim (X1)

Koefisien t_{hitung} variabel Kerja Sama Tim (X1) sebesar 2,241 > t_{tabel} sebesar 1,672 dengan nilai signifikan pada sebesar $0,029 < \alpha$ sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Berarti variabel kerja sama tim secara individual mempengaruhi variabel prestasi kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo diterima kebenarannya.

b. Motivasi Kerja (X2)

Koefisien t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 2,067 > t_{tabel} sebesar 1,672 dengan nilai signifikan pada sebesar $0,044 < \alpha$ sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Berarti variabel motivasi kerja secara individual mempengaruhi variabel prestasi kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo diterima kebenarannya.

c. Disiplin Kerja (X3)

Koefisien t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 7,296 > t_{tabel} sebesar 1,672 dengan nilai signifikan pada sebesar $0,000 < \alpha$ sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Berarti variabel disiplin kerja secara individual mempengaruhi variabel prestasi kerja. Dengan demikian

hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo diterima kebenarannya.

2. Uji F Simultan

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Kerja Sama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	1398,484	3	466,161	114,695	0,000
Residual	215,411	53	4,064		
Total	1613,895	56			

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Setiap

penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan nilai R Square untuk mengevaluasi model regresi terbaik.

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,931	0,867	0,859	2,016

Sumber: data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 22.0

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,867 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo sebesar 86,7%, sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

4.2.1 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 Prismatama 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 dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 2,241 > nilai t_{tabel} 1,672 dengan nilai signifikan pada sebesar $0,029 < \alpha$ sebesar 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis diterima, maka secara parsial variabel kerja sama tim berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

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%.

Menurut Tampubolon (2016), juga menjelaskan bahwa ketika para pegawai melakukan tugas dengan cara bekerjasama dengan rekan kerjanya maka tugas tersebut akan lebih cepat selesai dan lebih mudah dilakukan. Hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efisien. Dengan bekerjasama juga dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat dan hal ini bisa menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Kerja sama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Tim kerja

menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga.

4.2.2 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 Prismatama 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 dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,067 >$ nilai $t_{tabel} 1,672$ dengan nilai signifikan pada sebesar $0,044 < \alpha$ sebesar 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis diterima, maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

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. Hasil uji regresi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,606 > 2,771$ dan t_{hitung} berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Indomarco Prismata Cabang Palopo.

Menurut Mangkunegara (2016), motivasi sebagai 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.

Motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan jika menginginkan setiap pegawai untuk memberikan kinerja dan kontribusi yang nyata demi pencapaian tujuan organisasi/instansi, sebab dengan motivasi, pegawai akan menyalurkan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk pencapaian tujuan yang dimaksud. Tanpa motivasi, pegawai tidak akan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tuntutan atau standar yang telah ditentukan, bahkan mencapai standarpun akan sulit dicapai jika motif dan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terpenuhi. Walaupun pegawai tersebut memiliki keterampilan, kecakapan dan kemampuan yang luar biasa jika tidak memiliki motivasi kerja yang kuat akan menghasilkan pekerjaan yang kurang bahkan tidak memuaskan

4.2.3 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 dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 7,296 > \text{nilai } t_{tabel} 1,672$ dengan nilai signifikan pada sebesar $0,000 < \alpha$ sebesar 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis diterima, maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

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. Koefisiensi Determinasi dari data pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci menunjukkan nilai sebesar 10,89%, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci sebesar 10,89%, sedangkan sisanya 89,11% dijelaskan oleh variabel lain.

Menurut Arif *et al.*, (2020), juga menjelaskan bahwa disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawai 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.

Adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

4.2.4 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).

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. 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).

Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,867 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo sebesar 86,7%, sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa:

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

5.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini masih perlu dikembangkan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen saja.
2. 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.

3. 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.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan kinerja karyawan, yaitu:

1. Bagi karyawan hendaknya meningkatkan kerja sama tim, motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat tercipta suatu hasil kerja yang semakin tinggi.
2. Bagi pimpinan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo sebaiknya memberikan *reward* kepada karyawan berprestasi karena dengan prestasi kerja baik akan lebih meingkatkan pula kinerja karyawan tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel penelitian kerja sama tim, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain agar menambah khasanah penelitian di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.