

## **PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. BPR BANK DAERAH KARANGANYAR**

**Yoga Pangestu Sularno<sup>1)</sup>, Savitri<sup>2)</sup>**

<sup>1) 2)</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: pangestusyoga1309@gmail.com<sup>1)</sup>, savitri.unsa@gmail.com<sup>2)</sup>

### **Abstract**

*This research aims to analyze and determine the influence of teamwork, work motivation, work discipline, on employee work performance at PT. BPR Karanganyar Regional Bank. This research uses quantitative research methods. The sample in this research was taken using the probability sampling method, while the total sample was 65 respondents. Data collection was obtained through questionnaires. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results show that based on the results of hypothesis testing by calculating the data results, teamwork (X1) shows a value that states that for each additional perception of employee work performance (Y) is 0.0402. The teamwork variable shows a  $\beta$  coefficient of 0.0402 at a significance level of 0.003. The work discipline variable shows a  $\beta$  coefficient of 0.109 at a significance level of 0.004. The results of this research show that the variables of teamwork and work discipline show significant and positive results on employee performance (Y). And the work motivation coefficient value is -0.189, meaning that if the work motivation variable is not good it will reduce employee performance (Y) by -0.189. This explains that the work motivation variable does not have a significant effect on employee performance.*

**Keywords: Teamwork, Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance**

### **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 detail 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.

Prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Prestasi kerja karyawan bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja karyawan, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan untuk latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal. Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar, dalam penelitian ini prestasi kerja karyawan disini menurun disebabkan oleh faktor kerjasama tim dan disiplin kerja. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan / mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan - perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari prestasi kerja karyawan.

Selain kerjasama tim faktor disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara terdahulu pada kantor PT. BPR Bank Daerah Karanganyar kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan prestasi kerja karyawan yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kerjasama tim dan disiplin kerja antara lain terlihat kurang kompaknya karyawan dalam pekerjaan yang diberikan, Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan terutama pada bagian pekerja lapangan terkadang mereka terlihat ingin melempar tanggung jawab karena mereka kerja diluar kantor dan tidak diawasi, kurangnya saling kontribusi Antara pekerja lapangan sehingga susah menyesuaikan laporan yang diterima sudah benar atau belum, dan tidak maksimalnya karyawan bekerja mereka sering menunda pekerjaan dan bersantai guna memperlakukan pekerjaan yang diberikan

Faktor lain yang sangat penting berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Wayan & Desak, 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 & Ekasari, (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.

Masalah kedisiplinan kerja karyawan yang terlihat seperti mereka bekerja tidak maksimal dan tidak memanfaatkan waktu secara efektif sehingga deadline pekerjaan sering tertunda, tidak taatnya terhadap peraturan seperti masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan ada juga bahkan yang tidak masuk kerja, kurangnya tanggung jawab yang diemban, kurangnya ketegasan dan sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka merasa bisa bersantai dalam bekerja dan menunda pekerjaan tersebut. Hal-hal seperti ini apabila dibiarkan akan menurunkan kinerja perusahaan dan akan berkurangnya karyawan yang berprestasi sehingga mereka tidak mendapatkan reward dan enggan dalam melakukan pekerjaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif. Ilmu manajemen merupakan ilmu yang sangat mendasar untuk semua kalangan. Setiap organisasi membutuhkan ilmu ini untuk mengelola organisasinya sesuai tujuan yang hendak dicapai (Erna Novitasari, 2017).

### **Kerja Sama Tim**

Stephen dan Timothy (2008) menyatakan kerja sam tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Chukwuma dan obiefuna (2014) motivasi adalah proses pembangkitan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Dari beberapa pengertian motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul oleh adanya keinginan dari dalam diri maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan yang lebih baik dan menentukan arah tujuan yang hendak dicapai serta menentukan perbuatan yang harus dilakukan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) disiplin merupakan pemahaman dan komitmen seseorang untuk mematuhi segala kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

### **Prestasi Kerja**

Menurut Rivai (2009:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika..

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Enni Istanti (2017) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim, motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Delta Jaya Mas Gresik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat variabel Kerjasama Tim, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Delta Jaya Mas Gresik.

Penelitian dari Azhar (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pt. Multimas Nabati Asahan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pt. Multimas Nabati Asahan.

Penelitian dari Rifky (2017) dengan judul Pengaruh Koordinasi Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mugi Jaya Kudus. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat variabel Koordinasi Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mugi Jaya Kudus.

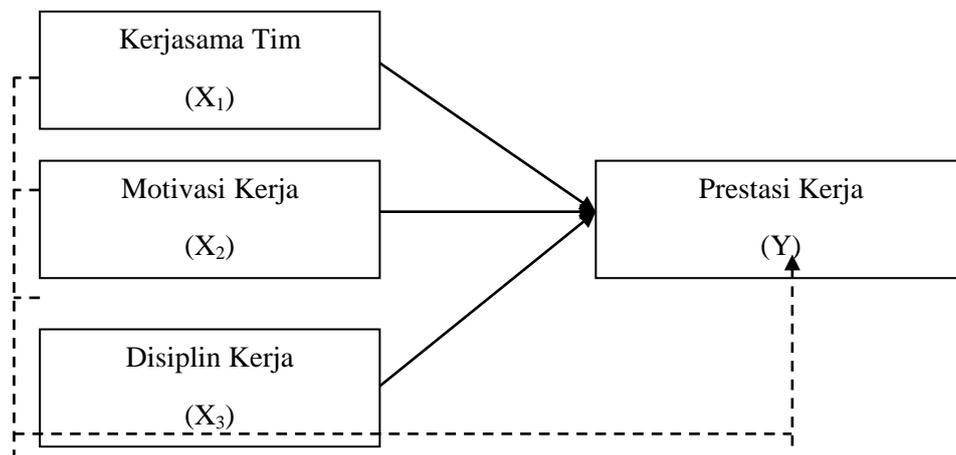
Penelitian yang dilakukan oleh Rido Sanjaya (2018) yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ). Hal ini sangat berpengaruh besar terhadap motivasinya, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik di kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independen yang digunakan sama yaitu motivasi kerja dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan untuk perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan teknik analisisnya yaitu teknik analisis regresi linier sederhana.

Penelitian yang dilakukan oleh Denny Erica, Ita Suryani, Hoiriah, Irwin Ananta Vidada (2020) dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Variabel Motivasi (X) dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y). Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independen yang digunakan sama yaitu motivasi dan sama-sama menggunakan

metode kuantitatif. Sedangkan untuk perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan teknik analisisnya yaitu teknik analisis regresi linier sederhana

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Gambar diatas menunjukkan bahwa Variabel terikat (variabel dependen) dalam penelitian adalah prestasi kerja yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai (Y). Sedangkan variabel bebas (variabel independen) dalam hal ini adalah kerja sama tim (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>).

### Hipotesis

Hipotesis yang akan dijelaskan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar
4. Kerjasama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.

### METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Bank Daerah Karanganyar yang beralamat di JL. Lawu, Badran Asri, Cangkan, Kec. Karanganyar, Kab. Karanganyar, Jawa Tengah. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai PT. BPR Bank Daerah Karanganyar sebanyak 65 orang. Dalam penelitian ini tehnik pengambilan sampel dilakukan secara probability sampling yaitu pengambilan sample secara acak/random sampling. Karena dalam penelitian ini akan mengambil sample sejumlah 65 karyawan, yang mana pada masing-masing elemen populasi mempunyai kemungkinan pemilihan yang sama dan setiap kemungkinan sample dari ukuran tertentu ini mempunyai

kemungkinan yang sama untuk dipilih. Jadi setiap elemen populasi dipilih secara bebas dari setiap elemen lainnya.

### **Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **Kerja Sama Tim (X1)**

Menurut Dewi (2009) kerja tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan.

Menurut West (2009) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

#### **Motivasi Kerja (X2)**

Menurut Ganyang (2018) motivasi karyawan merupakan salah satu aktifitas yang penting bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menyumbangkan berbagai keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan.

Berikut merupakan Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Pitri (2021) adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Intrinsik Indikator: Kebutuhan fisiologis, Keselamatan, Kesehatan Kerja.
- b. Motivasi Ekstrinsik Indikator: Hubungan Sosial, Penghargaan, Aktualisasi Diri.

#### **Disiplin Kerja (X3)**

Menurut Sajangbati (2013), disiplin adalah training yang berusaha pada meluaskan serta membentuk ilmu pengetahuan dan tindakan karyawan maka dengan ikhlas bekerja sama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan masalah

Berikut ada indikator-indikator motivasi kerja yang memberi dampak terhadap disiplin kerja, yaitu: (Arda, 2017) :

- a. Tujuan dan kemampuan  
Menentukan visi misi dan menyesuaikan dengan baik dan dapat tantang kinerja karyawan. Maka itu tugas yang diberikan harus sinkron pada kemampuan karyawan sendiri maka karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan lancar dan baik.
- b. Teladan pimpinan  
Pimpinan merupakan seseorang yang memberikan contoh dan panutan untuk bawahan. Sebagai pimpinan patut memberi panutan yang baik, disiplin, adil, jujur dan melakukan yang sesuai dengan aturan menjadi disiplin. Dengan contoh disiplin yang benar, karyawan dapat mengikut menjadi baik sedangkan pimpinan yang buruk akan menyebabkan bawahan menjadi kurang baik.
- c. Balas Jasa  
Kepuasan karyawan dapat meningkat apabila balas jasa perusahaan memuaskan. Karyawan akan berdisiplin baik apabila memperoleh balas jasa dari perusahaan.
- d. Keadilan

Keadilan pada perusahaan dalam balasan jasa dan hukuman merupakan dasar dari kebijaksanaan yang akan mendorong terbentuknya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan yang adil akan berusaha bertindak adil pada semua bawahan. Melalui tingkat keadilan yang tinggi dapat membentuk tingkat disiplin yang semakin baik sehingga keadilan harus dilakukan dengan tepat dalam suatu organisasi maka disiplin menjadi semakin meningkat dalam organisasi.

e. Waskat

Waskat merupakan pimpinan harus memantau semangat kerja, perilaku, sikap dan kinerja bawahan. Sikap kerja karyawan dan disiplin akan meningkat apabila waskat efektif.

**Prestasi Kerja (Y)**

Menurut Rivai (2009:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Berikut indikator Menurut Nasution (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

a. Kualitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

b. Kuantitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

c. Disiplin Kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

d. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

e. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya

Dalam jalinan yang simetris ada sifat horizontal dan sifat vertikal yang terdapat dari hubungan kelompok langsung, hubungan silang dan hubungan tunggal langsung. Terbentuknya hubungan yang baik dapat merealisasikan suasana baik ditempat kerja. Dengan demikian keharmonisan hubungan karyawan dapat mendorong karyawan untuk disiplin. Pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner dengan skala likert. Sugiyono (2018) berpendapat bahwa kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji determinasi ( $R^2$ ). Ghozali (2018) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Variabel-variabel X merupakan variabel bebas (independen), sedangkan variabel Y

merupakan variabel terikat (dependen), serta  $\alpha$  merupakan konstanta dan  $b$  merupakan koefisien regresi di setiap variabel bebas. pengaruh gaya kepemimpinan visioner ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) diformulasikan dengan persamaan diatas. Perhitungan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, koefisien regresi, uji  $t$ , uji  $f$ , dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	34	52%
Perempuan	31	48%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 34 orang (52%), sedangkan untuk jumlah responden perempuan sebanyak 31 orang (48%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 30 Tahun	18	28%
30 - 45 Tahun	46	70%
> 45 Tahun	1	2%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 65 responden, dengan responden yang berusia < 30 tahun dengan sejumlah 18 orang (28%) responden yang berusia 30 - 45 tahun sejumlah 46 orang (70%), kemudian responden yang berusia sebanyak > 45 Tahun sejumlah 1 orang (2%).

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA/ SMK Sederajat	16	25%
D3	6	9%
S1	43	66%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 65 responden, 16 responden dengan persentase 25% lulusan SMA/SMK Sederajat, kemudian 6 responden dengan presentase 9% lulusan D3, kemudian 43 responden dengan presentase 66% dengan lulusan S1.

### Uji Validitas

1. **Kerja Sama Tim (X<sub>1</sub>)**

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kerja sama Tim (X<sub>1</sub>)

No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
No. Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1.1	0,643	0,244	Valid
X1.2	0,572	0,244	Valid
X1.3	0,442	0,244	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X<sub>1</sub> dinyatakan valid.

2. **Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2.1	0,623	0,244	Valid
X2.2	0,734	0,244	Valid
X2.3	0,635	0,244	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X<sub>2</sub> dinyatakan valid.

3. **Disiplin Kerja (Y)**

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X3.1	0,592	0,244	Valid
X3.2	0,655	0,244	Valid
X3.3	0,633	0,244	Valid
X3.4	0,568	0,244	Valid
X3.5	0,557	0,244	Valid
X3.6	0,658	0,244	Valid
X3.7	0,725	0,244	Valid
X3.8	0,675	0,244	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X.3 dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1	0,640	0,244	Valid
Y2	0,289	0,244	Valid
Y3	0,608	0,244	Valid
Y4	0,722	0,244	Valid
Y5	0,420	0,244	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut off</i>	Keterangan
Kerjasama Tim	0,748	Reliabel	Kerjasama Tim
Motivasi Kerja	0,777	Reliabel	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0,770	Reliabel	Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas pada tabel 8 didapatkan hasil bahwa variabel kerjasama tim, motivasi kerja dan Disiplin Kerja nilai cronchbach alpha lebih dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Uji t			$t_{tabel}$
	Koefisien	t	Sig.	
(Constanta)	4,643	3,844	.000	1,668
X <sub>1</sub>	0,0402	2,340	.003	1,668
X <sub>2</sub>	-0,189	-1,296	.200	1,668
X <sub>3</sub>	0,109	1,236	.004	1,668

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan pertama adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,643 + 0,042X_1 - 0,189X_2 + 109X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 4,643, artinya jika variabel independen nilainya tetap maka tingkat pendapatan sebesar 4,643 satuan.

Koefisien Kerjasama Tim ( $X_1$ ) sebesar 0,0402, menyatakan bahwa setiap penambahan satu persepsi prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,0402. Variabel kerjasama tim menunjukkan koefisien  $\beta$  sebesar 0,0402 pada tingkat signifikansi 0,003. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin tinggi atau semakin bagus kerjasama tim antar karyawan ( $X_1$ ) maka makin banyak atau meningkat untuk prestasi kinerja karyawan ( $Y$ ).

Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,189, artinya jika variabel motivasi kerja yang kurang baik maka akan mengurangi prestasi kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar -0,189. Variabel motivasi kerja menunjukkan koefisien  $\beta$  sebesar -0,189 pada tingkat signifikansi 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi negatif terhadap prestasi kinerja karyawan. Sehingga semakin rendah dan kurangnya motivasi kerja karyawan, maka tentu saja akan memberikan hasil yang negatif terhadap prestasi kinerja karyawan ( $Y$ ).

Koefisien Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,109, menyatakan bahwa setiap penambahan satu persepsi prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,109. Variabel disiplin kerja menunjukkan koefisien  $\beta$  sebesar 0,109 pada tingkat signifikansi 0,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin tinggi atau semakin karyawan disiplin dalam bekerja ( $X_3$ ) maka makin banyak atau meningkat untuk prestasi kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan hasil data bahwa Kerjasama Tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan hasil yang menunjukkan nilai koefisien  $\beta_1$  positif sebesar 0,042, nilai thitung sebesar 2,340 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan hasil data bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan hasil yang menunjukkan nilai koefisien  $\beta_2$  negatif sebesar -0,189, nilai thitung sebesar -1,296 dengan nilai signifikan sebesar 0,200 sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan hasil data bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan hasil yang menunjukkan nilai koefisien  $\beta_3$  positif sebesar 0,109, nilai thitung sebesar

1,236 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. BPR Bank Daerah Karanganyar dapat disimpulkan bahwa:

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. BPR Bank Daerah Karanganyar diharapkan dapat mengoptimalkan dan mengelola kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, supaya mengeksplorasi lebih jauh terhadap objek penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amirullah. (2015). *Populasi dan Sampel (pemahaman, jenis dan teknik) disarika dari buku: Metode Penelitian dan Manajemen*. Malang: Bayu Media Publishing .
- Arif, D., & Ekasari, R. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Suasana Cafe Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Ecopreneur Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 139–146.
- Baharuddin, N., Lee, S. H., Khairun, M., & Tahir, P. M. (2022). Effect of Preservative Treatment on Physical and Mechanical Properties of Bamboo (*Gigantochloa scortechinii*) Strips. *BioResources*, 5129-5145.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jogiyato. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Julianto, T. S. (2019). *Fitokimia Tinjauan Metabolit Sekunder dan Skrining Fitokimia*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Khafidz, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Pratama Lamongan. *Jurnal Ekonomi*, 1-5.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Bussiness. In K. M. Yon, Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sitompul, A. (2019). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Bank Swasta di Kota Medan. *Jurnal Khasanah Psikologis*.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Wayan, G. S., & Desak, K. S. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. CV. Setia Bakti.
- Wulandari. (2015). *Aplikasi Informasi Lokasi Jalan Rusak Berbasis Web dan Android*.