PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Feti Fatimah Maulyan[1], Dwi Sandini[2]
[1]Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, feti@ars.ac.id
[2]Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, dwi@ars.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak tim kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan MayOutfit. Partisipan penelitian ini merupakan seluruh populasi yang terlibat. Metode pengumpulan data meliputi pengamatan, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda, korelasi berganda, dan koefisien determinasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, tim kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara khusus, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan tim kerja dan disiplin kerja. Hasil koefisien korelasi berganda menunjukkan bahwa tim kerja, motivasi, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to evaluate the impact of work team, motivation, and work discipline on employee performance in MayOutfit company. The participants of this study are the entire population involved. Data collection methods include observation, interview, and questionnaire distribution. Data analysis used multiple linear regression, multiple correlation, and coefficient of determination methods. The research findings show that together, work team, motivation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. In particular, work motivation has a greater influence on employee performance than work team and work discipline. The results of multiple correlation coefficients show that work teams, motivation, and work discipline have a very strong relationship with employee work performance.

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

PENDAHULUAN

Dalam situasi persaingan bisnis yang kompetitif saat ini, kinerja yang luar biasa menjadi faktor kunci untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Ada beberapa faktor yang sangat berpengaruh dalam mencapai prestasi kerja yang optimal, seperti kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Di Mayoutfit, perusahaan ritel terkenal, faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam prestasi kerja karyawan.

Kerja sama tim dapat berhasil jika setiap anggota mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan memiliki keterampilan yang mencakup: mengambil inisiatif untuk berdiskusi, mencari informasi, dan mengusulkan prosedur untuk mencapai tujuan; berani menyatakan pendapat, kreatif dalam mengatasi masalah, dan berusaha menurunkan ketegangan di dalam tim.

Dengan memaksimalkan ketiga elemen ini, Mayoutfit dapat mencapai tingkat kinerja yang luar biasa, memberikan pengalaman belanja terbaik kepada pelanggan, dan tetap menjadi pemimpin di industri ritel.

Dalam lingkungan yang serba cepat dan dinamis, kolaborasi yang efektif memungkinkan tim Mayoutfit dengan cepat beradaptasi dengan perubahan pasar,

mengatasi tantangan yang rumit, dan berhasil menyelesaikan proyek. Dengan berbagi ide, pengetahuan, dan sumber daya, tim dapat menciptakan solusi inovatif dan meningkatkan efisiensi operasional. Oleh karena itu, performa yang kuat sangat penting untuk mencapai performa yang lebih baik di Mayoutfit.

Teamwork adalah kelompok yang bekerja sama untuk mencapai hasil yang lebih besar daripada yang dapat dicapai secara individu. Kerja tim yang kuat dapat menghasilkan energi positif dan juga berdampak signifikan pada kebahagiaan dan kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja individu (Lawasi & Triatmanto, 2017:51). Menurut Marpaung (2014), kerja sama tim adalah proses yang melibatkan kepemimpinan bersama, tanggung jawab bersama, kesatuan tujuan, komunikasi intensif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif, dan reaksi cepat. Tujuan dari kerja kolektif ini adalah untuk mencapai tujuan organisasi.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain keterampilan, pengetahuan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kerjasama tim, kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor lainnya. Faktor-faktor tersebut dapat berkontribusi baik terhadap pencapaian tujuan organisasi maupun menjadi penghambat pencapaian tujuan tersebut.

Teamwork, kerja sama anggota tim untuk mencapai tujuan bersama, merupakan bagian penting dari struktur organisasi Mayoutfit. Kerja tim yang kuat memungkinkan tim menggabungkan upaya mereka, mengoptimalkan kekuatan dan keahlian masing-masing anggota, dan menciptakan sinergi yang kuat. Ketika anggota tim bekerja sama, saling mendukung dan berbagi pengetahuan, mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini secara langsung meningkatkan kinerja karyawan Mayoutfit.

Kerja tim merupakan faktor disiplin kerja yang sangat penting dalam organisasi. Disiplin kerja karyawan memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan dari program kerja yang dilaksanakan. Disiplin kerja juga merupakan aspek penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Disiplin pekerja yang tinggi di perusahaan menunjukkan kejujuran dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, perusahaan dengan mudah mencapai tujuannya. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, mereka dapat bekerja secara efisien dan mengoptimalkan waktu mereka dalam bekerja. Disiplin adalah sikap sadar dan sukarela seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial perusahaan.

Disiplin memegang peranan yang sangat penting dalam sumber daya manusia, karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka akan semakin tinggi pula indikator kinerjanya (Hasibuan, 2016: 193).

Menurut Sutrisno (2016:86), disiplin dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang konsisten dengan aturan dan prosedur kerja yang ada. Selain itu disiplin dapat diartikan sebagai sikap atau tindakan untuk selalu mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

Dalam literatur lain, disiplin kerja dijelaskan sebagai suatu tindakan yang diambil oleh manajemen untuk memotivasi anggota organisasi atau karyawan untuk mematuhi ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Siagian & Hartono, 2020).

Disiplin dan motivasi kerja berkaitan erat dengan keberhasilan dan efisiensi karyawan. Disiplin kerja adalah kemauan seseorang untuk mengikuti aturan, prosedur dan standar kerja yang telah ditetapkan. Ini termasuk langkah-langkah yang diambil karyawan untuk mematuhi jadwal kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga integritas dan kualitas pekerjaan mereka.

Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja, karena pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Mereka berperilaku lebih jujur, menghasilkan karya yang berkualitas dan mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Robbins dalam Sidanti (2015:48) Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai sikap seseorang terhadap

pekerjaannya yang menghasilkan kepuasan kerja. Sidanti (2015:48) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Stanford yang dikutip dalam Mangkunegara (2015:93), motivasi diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong manusia menuju suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut McCornick yang dikutip dalam Mangkunegara (2015:94), motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dalam memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja. Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang kuat yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan, cita-cita, atau keinginan lainnya.

Motivasi ini mendorong seseorang untuk melakukan apa saja untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Orang yang bermotivasi tinggi memberikan dampak positif dalam kehidupannya dan memungkinkannya mencapai apa yang dibutuhkannya (Sutrisno, 2019: 109). Sedangkan menurut Fahmi (2017:100), motivasi kerja merupakan tindakan individu untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan.

Motivasi mengacu pada jumlah upaya yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dan terkait dengan kepuasan kerja dan perstasi kerja. Motivasi kerja juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Mayoutfit. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka. Melalui pengakuan atas prestasi, pemberian insentif yang tepat, dan peluang pengembangan karir, Mayoutfit mampu memotivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan.

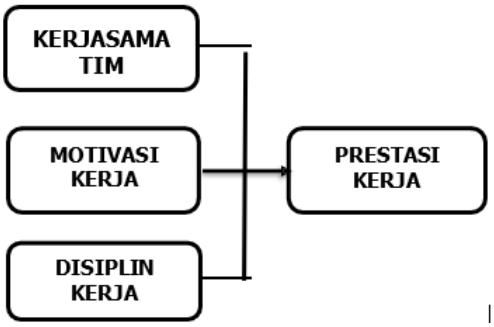
Motivasi yang kuat memicu semangat kerja yang tinggi, kreativitas, dan keinginan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghambat produktivitas dan berdampak negatif pada prestasi kerja individu. Prestasi kerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, yang dapat dilihat dari karakteristik pribadinya dan persepsinya terhadap peran dalam pekerjaan, serta melalui evaluasi khusus dalam pelaksanaan dan peningkatan program kerjanya. Meningkatkan efisiensi kerja di perusahaan penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bernardin dan Russel sebagaimana dikutip dalam Sutrisno (2016:150), prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya, dengan mempertimbangkan kemampuan individu dalam memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam pekerjaan.

Dalam definisi yang dikemukakan oleh Dharma (2018:1), prestasi kerja didefinisikan sebagai proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu.

Secara kesimpulan, kerjasama tim yang solid, motivasi kerja yang tinggi, dan kedisiplinan kerja yang konsisten merupakan tiga faktor utama yang memengaruhi prestasi kerja karyawan di Mayoutfit. Perusahaan ini mengakui peran penting dari faktor-faktor ini dan secara aktif berusaha untuk mengembangkan budaya kerja yang mendukung kerjasama, motivasi, dan kedisiplinan. Dengan menjaga keseimbangan yang baik antara ketiga faktor tersebut, Mayoutfit mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berprestasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja mencerminkan hasil dari upaya seseorang dalam menjalankan tugas yang telah ditugaskan padanya, dengan mengaplikasikan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Prestasi kerja karyawan tidak bisa diperoleh secara instan, melainkan melalui proses dan ketentuan yang ada dalam pekerjaan tersebut. Maka kerangka pemikiran dalam penelitian diatas adalah;



METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di MayOutfit Kota Bandung yang bertempat Jl. Geger Kalong. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Sugiyono (2013: 94)

Teknik Total Sampling digunakan ketika sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi. Dalam penelitian ini, Total Sampling dipilih karena jumlah populasi kurang dari 100, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Tahap uji instrumen dilakukan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian, serta uji asumsi klasik untuk menganalisis tingkat normalitas data sebelum diproses pada tahap selanjutnya. Data yang terkumpul kemudian akan diuji menggunakan perangkat lunak SPSS.

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KERJASAMA TIM	28.1935	75.92427	31
MOTIVASI KERJA	28.2581	76.11831	31
DISIPLIN KERJA	29.4194	79.21396	31
PRESTASI KERJA	55.6129	149.74816	31

Berdasarkan tabel diatas dari 31 responden, Dengan menggunakan tabel di atas dengan 31 responden, terlihat bahwa standar deviasi prestasi kerja adalah 149,74816, yang berarti tren tahunan data prestasi kerja selama tahun penelitian adalah 149,74816. Untuk kerja sama tim, standar deviasinya adalah 28,1935, yang berarti varians tahunan tren informasi pemeliharaan karyawan selama tahun penelitian adalah 28,1935. Standar deviasi motivasi kerja adalah 28,2581, artinya jumlah trend data pemeliharaan pegawai selama tahun penelitian adalah 28,2581 setiap tahunnya. Karena standar deviasi disiplin kerja adalah 29,4191, tren informasi pemeliharaan tahunan karyawan selama tahun penelitian adalah 29,4191.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

Berdasarkan tabel 2, tabel 3, tabel 4 dan tabel 5 terlihat bahwa semua pertanyaan yang mewakili indicator variabel pada kuesioner lulus uji validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kerjasama Tim

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	4

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui Cronbach's alpha sebesar 0.648, maka dapat disimpulkan bahwa alat penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kerjasama tim dikatakan reliabel.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	4

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui Cronbach's alpha sebesar 0,728, maka dapat disimpulkan bahwa alat penelitian yang digunakan untuk mengukur perubahan motivasi kerja adalah reliabel.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.587	4

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui cronbach's alpha sebesar 0.587, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dikatakan reliabel.

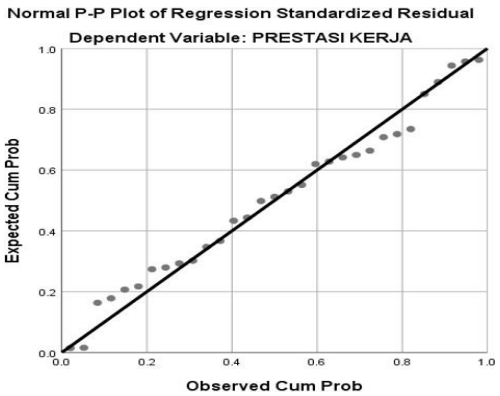
Tabel 9. Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	8

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui cronbach's alpha sebesar 0.773, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja dikatakan reliabel

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dimana titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data dikatakan berdistribusi normal.

Pengujian Regresi Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	672507.973	3	224169.324	26618.501	.000[b]
	Residual	227.382	27	8.422		
	Total	672735.355	30			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA

Berdasarkan hasil pada tabel 10 menunjukkan bahwa Kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan semakin baik program kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang dilakukan oleh perusahaan maka akan berbanding lurus dengan perstasi kerja karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya kerjasama yang baik antara karyawan di perusahaan memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja mereka. Selain itu, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Ditemukan bahwa ketika perusahaan

memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik oleh perusahaan, tanpa memberikan tekanan berlebihan pada karyawan, dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Secara keseluruhan, kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja karyawan. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

REFERENSI

Dharma, Surya. 2018. "Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya". Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta

Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 7(1).

Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Lawasi, E. S. & Triatmanto, B., 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. JMDK, Vol 5(No 1), Pp. 47-57

Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.

Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 2 Nomor 1.

Sidanti, Hany, (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, Jurnal JIBEKA, Vol. 9, No. 1, 44-53.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

BIODATA PENULIS

Feti Fatimah Maulyan, merupakan dosen prodi manajemen pada fakultas ekonomi Universitas ARS.

Dwi Sandini, merupakan dosen prodi manajemen pada fakultas ekonomi Universitas ARS.