



Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Panen Perkasa Medan

Sinto¹, Sri Puspa Dewi², Siti Chomariah¹

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Al Azhar Medan

Corresponding author : sripuspadewi02@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history
Received :
Accepted :
Published :

Kata Kunci:

Motivasi;
Disiplin;
Kerjasama;
Kinerja karyawan.

Keyword:

Motivation;
Disciplin;
Cooperatin;
Employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Panen Perkasa Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder melalui skala likert. Adapun jumlah sampel responden penelitian yakni 108 responden. Pengolahan data ini menggunakan SPSS Versi 25. Berdasarkan hasil uji parsial maka hasil yang diperoleh adalah bahwa pada variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dilihat dari nilai thitung - 1,081 < ttabel 1.659, dengan tingkat signifikan 0,282 > 0,05. Kemudian pada variabel Disiplin juga berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dilihat dari nilai thitung 5,492 < ttabel 1.659, dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dan variabel Kerjasama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dilihat dari nilai thitung 7,319 < ttabel 1.659, dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil secara simultan diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu 54,797 > 2,46 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kerjasama (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Panen Perkasa.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of determining the influence of Motivation, Discipline and Cooperation on the Performance of PT Sarana Panen Perkasa Medan Employees. This research uses quantitative research methods with primary and secondary data sources using a Likert scale. The total sample of research respondents was 108 respondents. This data processing uses SPSS Version 25. Based on the results of the partial test, the results obtained are that the Motivation variable has no effect on Employee Performance, seen from the t value 1.081 < t table 1,659, with a significance level of 0.282 > 0.05. Then the Discipline variable also has an influence and is significant on employee performance, seen from the tcount value of 5.492 < 1.659, with a significance level of 0.000 < 0.05. And the Collaboration variable has a significant influence on Employee Performance, seen from the tcount value of 7.319 < ttable 1.659, with a significance level of 0.000 < 0.05. In the simultaneous test, this result shows that F count > F table, namely 54,797 > 2.46 with a significance level of 0.000 < 0.05. So, it can be concluded that the variables Motivation (X1), Discipline (X2) and Cooperation (X3) together have a positive and significant effect on employee performance at PT Sarana Panen Perkasa.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama sebagai penggerak organisasi atau instansi perusahaan dan banyak juga dipengaruhi oleh perilaku para partisipannya atau aktornya, sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. dalam merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang patut di capai pegawai ataupun perusahaan dengan adanya standar atau tolok ukur yang telah ditetapkan dan di sepakati oleh pegawai dan atasan. Dalam suatu instansi atau organisasi unsur manusia harus disertai dengan adanya motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik, serta adanya kerjasama tim yang dibangun dalam rangka mewujudkan cita-cita perusahaan. PT Sarana Panen Perkasa merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi alat-alat pertanian terkhususnya perkebunan kelapa sawit seperti dodos, egrek, tojok dan lain-lain. Perusahaan ini didirikan pada bulan maret 2008 dan pertama kali mulai beroperasi pada bulan Juni 2008. Setiap perusahaan memiliki peraturan untuk disiplin kerja dalam mendorong kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan maka dari itu diperlukan motivasi yang tinggi disetiap karyawannya. Penjelasan mengenai motivasi adalah suatu perangsang, keinginan, dan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dengan efektif dan terintegritasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apabila terdapat motivasi kerja di dalam dirinya. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan memiliki dorongan untuk bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka akan memberikan dampak yang positif bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Pentingnya motivasi yang diberikan pada PT. Sarana Panen Perkasa untuk dapat memperoleh kinerja yang diharapkan dengan baik . Perusahaan sudah memberikan motivasi terhadap karyawan namun masih ada ditemui beberapa karyawan yg masih kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang tinggi kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Pada perusahaan PT. Sarana Panen Perkasa, masih ditemui beberapa karyawan yang kurang menaati disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai contohnya kurang disiplin terhadap peraturan jam masuk kerja yaitu pukul 08:00 wib, masih ditemukan beberapa karyawan yang masuk melewati jam yang telah ditentukan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan kerjasama yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan pada perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik jika karyawan tidak bekerja sama secara selaras. Kerjasama atau tim kerja adalah kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama adalah sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama dari pada dilakukan sendiri. Berkaitan dengan permasalahan kerjasama antara sesama pekerja masih kurang terjalin dengan baik, dikarenakan faktor internal dan faktor eksternal sehingga nantinya mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja dapat diartikan sebagai penampilan dalam menghasilkan suatu (prestasi) yang dipengaruhi oleh tanggung jawab, disiplin kerja, inisiatif kerja, dan loyalitas kerja karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kinerja karyawan diartikan sebagai prestasi seseorang yang dicapai baik secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya memiliki hubungan yang erat. Berbagai macam cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai tuntutan pekerjaan dalam menghadapi

persaingan antar perusahaan. Beberapa diantaranya seperti menerapkan kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama antar karyawan, penekanan biaya serta pengawasan dalam bekerja. Tanpa kinerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan akan mengalami hal yang buruk, dan untuk mengatasi hal demikian maka perusahaan harus memberikan arahan atau dorongan kepada sebuah karyawan tanpa harus membedakan satu dengan yang lain agar visi, dan misi perusahaan bisa berjalan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk membahas melalui teori lanjutan sehingga penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Panen Perkasa Medan”.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Motivasi seringkali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motivasi merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Berikut beberapa pengertian motivasi menurut beberapa pakar. Rivai (2018:41) menyatakan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Robins dan Mary (2018:92) menyatakan bahwa “Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu”. Menurut Handoko (2015:251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Hasibuan (2018:72) menyatakan bahwa “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Motivasi merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi kita akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, namun tak dapat dipungkiri pada kenyataan banyaknya karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun.

Tujuan Motivasi

Dengan dilakukannya motivasi kerja, berharap nantinya mampu meningkatkan motivasi kerja dari karyawan itu sendiri, terdapat tujuan-tujuan yang ingin didapatkan pihak perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2018:62), tujuan-tujuan pemberian motivasi adalah 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 kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah mengetahui faktor apa saja yang menjadi pola yang harus di ketahui. Hezberg dkk dalam Wirawan, (2018:30) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja:

- a. Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Siagian (2019:60) Menyatakan bahwa: “Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal”. Termasuk pada faktor-faktor internal yaitu: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri; Harga diri; Harapan pribadi; Kebutuhan; Keinginan; Kepuasan kerja; Prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: Jenis dan sifat pekerjaan; Kelompok kerja dimana seseorang bergabung; Organisasi tempat bekerja; Situasi

lingkungan pada umumnya; Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervisi, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Dimensi dan indikator dari terbentuknya motivasi kerja dapat terbentuk dari berbagai macam kebutuhan baik secara individual maupun kelompok. Menurut Wibowo (2017:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut: (1) Kebutuhan untuk berprestasi yaitu: Target kerja, Kualitas kerja, Tanggung jawab, dan Resiko; (2) Kebutuhan memperluas pergaulan yaitu: Komunikasi dan Persahabatan; (3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan yaitu: Pemimpin dan Keteladanan

Teori Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Disiplin menurut para ahli pendidikan mendefinisikan berbagai pengertian disiplin Arikunto (2018:114) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar”. Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, Sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan,

Disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut definisi dan pengertian disiplin kerja dari beberapa sumber buku. Sastrohadwiryo (2018:104) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Rivai (2018:110) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Hasibuan (2018:68) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Sutrisno (2018:107) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis

Jenis-jenis Disiplin

Adapun jenis-jenis dari adanya peningkatan Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik yang berasal dari internal karyawan maupun yang berasal dari eksternal karyawan. Moekizat (2018:108), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu: (1) *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok. (2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Handoko (2018:201) menjelaskan terdapat beberapa bentuk disiplin kerja terdiri dari empat, yaitu a) Disiplin *Preventif*, b) Disiplin Korektif, c) Aturan Komprom Panas, d) Disiplin Progresif adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Disiplin *Preventif*. Disiplin *preventif* adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Aturan Komprom Panas. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah

kompas panas.

4. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Faktor-faktor yang dapat membentuk disiplin kerja terletak dari dalam diri karyawan itu sendiri baik yang dapat terlihat maupun yang tidak dapat terlihat (Hasibuan 2018:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
3. Kompensasi
Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
4. Sanksi hukum
Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan *indisipliner*, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
5. Pengawasan
Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam instansi untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, semakin baik seorang pegawai memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal. Menurut para ahli. Mangkunegara (2012:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sementara menurut Dessler dalam Eli (2011:42) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:50), menyatakan bahwa *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun penelitian dilakukan di PT. Sarana Panen Perkasa Medan dan terletak di JL. Kawasan Industri Medan, Tangkahan, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20251. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah data yang berbentuk angket dan perhitungan yang dituangkan dalam bentuk tabel. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan uji statistik. Jadi data kuantitatif merupakan jenis data yang bisa diukur atau dihitung secara langsung, serta berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bentuk angka atau bilangan Menurut Sugiyono (2018) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka Populasi adalah sekumpulan orang, kejadian atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Maka jika di lihat dari pendapat ahli diatas populasi yang digunakan adalah karyawan yang telah bekerja pada PT. Sarana Panen Perkasa Medan. Total keseluruhan populasi yang ada PT. Sarana Panen Perkasa adalah sebanyak 148 pekerja. Sugiyono (2018:113) menyatakan bahwa "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Pengambilan sampel dilakukan secara *convenience sampling* yaitu berarti unit sampel yang ditarik mudah dihubungi, tidak

menyusahkan, mudah untuk mengukur dan bersifat kooperatif”. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.

Dalam penelitian ini, penulis menetapkan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Sugiyono (2018) rumus slovin adalah suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan data merupakan salah satu metode yang ada didalam pengumpulan data dengan menggunakan teknik atau cara yang digunakan oleh para peneliti untuk mengumpulkan data. Sugiyono (2018:224) menyatakan bahwa “bahwa pengumpulan data di peroleh dari observasi, wawancara, dokumentasi”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini peneliti akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang peneliti sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

Analisis Statitik Deskriptif Motivasi

Berdasarkan jawaban responden yang di peroleh dari hasil kuisisioner pada variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Angket Variabel Motivasi (X1)

No Item	STS	KS	RR	S	SS	Jumlah	
	%	%	%	%	%	:	%
1.	4,6%	39,8%	0	49,1%	6,5%	:	100%
		3		3		08	
2.	0	38 %	0	50%	12 %	:	100%
		1		4	3	08	
3.	0	40,7%	14,8%	33,3%	11,1%	:	100%
		4	6	6	2	08	

Sumber: Diolah data primer (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Pihak perusahaan selalu membebaskan pekerja target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab yang cukup beresiko.” Responden yang paling dominan menjawab setuju yakni sebanyak 53 responden (49,1%); (2) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para pekerja selalu menjalin komunikasi dan menjalin persahabatan kepada antar sesama pekerja. Responden yang paling dominan menjawab setuju yakni sebanyak 54 responden (50%); (3) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Pimpinan perusahaan memiliki keteladanan yang baik.” Responden yang paling dominan menjawab kurang setuju yakni sebanyak 44 responden (40,7%).

Berdasarkan jawaban responden yang di peroleh dari hasil kuisisioner pada variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Angket Variabel Disiplin (X2)

No Item	STS	KS	RR	S	SS	Jumlah	
	%	%	%	%	%	:	%
1.	3,7%	17,6%	20,4%	31,5%	26,9%	:	100%
		9	2	4	9	08	
2.	0	12 %	14,8%	40,7%	32,4%	:	100%
		3	6	4	5	08	
3.	1,9%	17,6%	22,2%	32,4%	25,9%	:	100%
		9	4	5	8	08	
4.	0	16,7%	25 %	32,4%	25,9%	:	100%
		8	7	5	8	08	
5.	0	16,6%	25 %	32,4%	25,9%	:	100%
		8	7	5	8	08	

Sumber: Diolah data primer (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para pekerja selalu tepat waktu ketika masuk kerja.” Responden yang paling dominan menjawab setuju yakni sebanyak 34 responden (31,5%); (2) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para pekerja selalu meningkatkan kewaspadaan dalam bekerja.” Responden yang paling dominan menjawab setuju yakni sebanyak 44 responden (40,7%); (3) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para pekerja selalu taat terhadap standar operasional perusahaan.” Responden yang paling dominan menjawab setuju yakni sebanyak 35 responden (32,4%); (4) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para pekerja tidak pernah melanggar peraturan yang telah di buat perusahaan.” Responden yang paling dominan menjawab setuju yakni sebanyak 35 responden (32,4%); (5) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para pekerja selalu mengedapkan etika ketika dalam bekerja.” Responden yang paling dominan menjawab setuju yakni sebanyak 35 responden (32,4%).

Berdasarkan jawaban responden yang di peroleh dari hasil kuisisioner pada variabel 81erjasama sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Angket Variabel Kerjasama (X3)

No Item	STS %	KS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1.	15,7%	21,3%	17,6%	25 %	20,4%	100%
7	3	9	7	2	08	
2.	25 %	15,7%	8,3%	19,4%	31,5%	100%
7	7	1	4	08		
3.	20,4%	22,2%	13,9%	25,9%	17,6%	100%
2	4	5	8	9	08	
4.	6,5 %	20,4%	22,2%	28,7%	22,2%	100%
	2	4	1	4	08	
5.	14,8%	16,6%	18,5%	27,8%	22,2%	100%
6	8	0	0	4	08	

Sumber: Diolah data primer (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para pekerja selalu bekerjasama untuk menyelesaikan segala tugas yang telah diberikan.” Responden yang paling dominan menjawab setuju yakni sebanyak 27 responden (25%); (2) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Menghargai segala masukan terhadap sesama pekerja akan memberikan dampak yang cukup positif.” Responden yang paling dominan menjawab sangat setuju yakni sebanyak 34 responden (31,5%); (3) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para pekerja selalu memberika dorongan motivasi kepada antar sesama pekerja.” Responden yang paling dominan menjawab sangat setuju yakni sebanyak 28 responden (25,9%); (5) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Membangun semangat kelompok tujuan dari kerjasama tim.” Responden yang paling dominan menjawab sangat setuju yakni sebanyak 31 responden (28,7%); (6) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para pekerja selalu memberikan dorongan harapan yang cukup positif.” Responden yang paling dominan menjawab sangat setuju yakni sebanyak 30 responden (27,8%).

Berdasarkan jawaban responden yang di peroleh dari hasil kuisisioner pada variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	STS %	KS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1.	4,6%	19,4%	23,1%	30,6%	22,2%	100%
	1	5	3	4	08	
2.	7,4 %	13 %	18,5%	38,9%	22,2%	100%
	4	0	2	4	08	
3.	6,5%	19,4%	22,2%	29,6%	22,2%	100%
	1	4	2	4	08	

4.	2,8 %	15,7%	29,6%	29,6%	22,2%	100%
		7	2	2	4	08
5.	0	16,6%	25%	32,4%	25,9%	100%
		8	7	5	8	08

Sumber: Diolah data primer (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Dapat menyelesaikan tugas dengan baik adalah tujuan dari kekompakan tim.” Responden yang paling dominan menjawab setuju yakni sebanyak 33 responden (30,6%); (2) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Perusahaan membebankan standar yang tinggi kepada setiap pekerja.” Responden yang paling dominan menjawab setuju yakni sebanyak 42 responden (38,9%); (3) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Membangun kompetensi yang baik diharuskan terhadap para pekerja.” Responden yang paling dominan menjawab setuju yakni sebanyak 32 responden (29,6%); (4) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Membangun tim yang kokoh akan memberikan valusasi bagi perusahaan.” Responden yang paling dominan menjawab setuju yakni sebanyak 32 responden (32,4%); (5) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Sarana dan pra sarana penunjang pekerjaan cukup lengkap di perusahaan ini.” Responden yang paling dominan menjawab setuju yakni sebanyak 35 responden (29,6%).

Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor dalam setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah pada setiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Menurut Sugiyono (2018:183) adalah sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

No. Item	Rhitung	Rtabel Df= N-2	Keterangan
1.	0,559	0,306	Valid
2.	0,886	0,306	Valid
3.	0,830	0,306	Valid

Sumber: Diolah data primer (2023)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel Motivasi (X1) rhitung lebih besar dari rtabel, maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisisioner rhitung $> r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor dalam setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah pada setiap skor butir.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)

No. Item	Rhitung	Rtabel Df= N-2	Keterangan
1.	0,406	0,306	Valid
2.	0,499	0,306	Valid
3.	0,324	0,306	Valid
4.	0,854	0,306	Valid
5.	0,454	0,306	Valid

Sumber: Diolah data primer (2023)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel Disiplin (X2) hitung lebih besar dari tabel, maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisisioner rhitung $> r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut: Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan penulis maka dapat dijelaskan bahwa pada variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka

Berdasarkan hasil pengujian uji t, maka kriteria uji hipotesis ditolak yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $108-4= 104$. Nilai t_{tabel} untuk n 104 adalah 1.659. Nilai $t_{hitung} -1,081 < t_{tabel} 1.659$, dengan tingkat signifikan $0,282 > 0,05$, maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 diterima, H_1 ditolak. yang berarti secara parsial motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalam Uji t adalah hitung harus lebih besar dari tabel. Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan penulis maka dapat dijelaskan bahwa pada variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian uji t, maka kriteria uji hipotesis ditolak yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $108-4= 104$. Nilai t_{tabel} untuk n= 104 adalah 1.659. Nilai $t_{hitung} 5,492 < t_{tabel} 1.659$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak, H_2 diterima yang berarti secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalam Uji t adalah t_{hitung} harus lebih besar dari T_{tabel} . Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan penulis maka dapat dijelaskan bahwa pada variabel kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian uji t, maka kriteria uji hipotesis ditolak yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $108-4= 104$. Nilai t_{tabel} untuk n= 104 adalah 1.659. Nilai $t_{hitung} 7,319 < t_{tabel} 1.659$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak H_3 diterima yang berarti secara parsial kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalam Uji t adalah t_{hitung} harus lebih besar dari T_{tabel} . Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan penulis maka dapat dijelaskan bahwa pada variabel motivasi, disiplin dan kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai $f_{hitung} = 54.797$ sedangkan nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,5$ dengan n = 103 diperoleh nilai = 2.46 dari hasil ini diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu $54.797 > 2.46$, dengan probabilitas signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin (X2) dan kerjasama (X3) secara

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Ardianto, Riski Eko dan Bukhori, Muhammad. 2021. Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Vol. 2., No.1
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. As'ad, 2019, *Ilmu Sumber Daya Manusia*. Penelitian. Bandung: CV Alfabet.
- Astianto, Anggit dan Suprihadi, Heru. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3 (7), 1-17
- A. Suruhin, K.K. Heryanda, 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 2 No. 1 2020. P-ISSN:2685-5526.
- Dessler, Izzah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo. Priansa, D.J., 2018. *Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung:CV Alfabeta.
- Gaol. 2018. *A to Z Human Capital*. Yogyakarta: Gava Media
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM S25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gordon. 2019. *Pelan Disiplin*. Bandung: CV Alfabeta.
- Gibson. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas. Jakarta Penerbit: Bumi Aksara.
- Handoko. 2018 *Teori Pengukuran Produktivitas Karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.

- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Humaini Nasution, Evi Rahmawati dkk, 2021. Pengaruh Disiplin, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Tanjung Balai. *Vol. 3, No. 1 ISSN: 0216-4930*.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Mahaputra Adipradana, Andriyani, 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemodrenisasi (Studi Pada Karyawan CV. Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Vol. 10, No. 1 Tahun 2021 ISSN: 2337-37 92*.
- Malayu P. Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusiai Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L. & amp, J.H. Jackson. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Adi Dafit, Djoko Soelistya. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Produktivitas Karyawan PT. Segatama Lestari Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Vol. XVIII No. 2 P-ISSN 1693-9352*.
- Moekizat 2018. *Manajemen Personalialia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Nafiudin. 2015. Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, Universitas Serang Raya. 1 (1), 24-38.
- Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit: Rajawali Pres.
- Robbins And Mary. J. 2018. *Low Back Pain Among RNS. Proffesional Safety, 41-49.Terhadap Turnover Intention. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 20 (1), 39*.
- Sandra, D. (2014). *Teamwork Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian*. Bandung:Progression.
- Sastrohadiwiryo. 2018. *Teori Disiplin Kerja Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. Siagian. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Simamora. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Sugeng Budiono. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta. Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.