

---

PRESTASI KERJA KARYAWAN : PENGARUH KERJASAMA KELOMPOK, DISIPLIN  
DAN MOTIVASI KERJA  
(STUDI KASUS PADA PT. SINAR SOSRO KP. BENGKULU)

Sintia Safrianti  
Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu  
sintiasafrianti19@gmail.com

*Abstract*

*The aim of the study is to know determine the effect of group cooperation, discipline and work motivation on employee performance at PT. Sinar Sosro kp. Bengkulu. The variables examined in this study were group cooperation, discipline and work motivation. Methods of data analysis using instrument tests, classical assumption tests, and statistical tests. The data collection techniques and tools in this study were in the form of field data and library data. The sample in this study were 35 employees of PT. Sinar Sosro kp. Bengkulu. The results of the study, both group cooperation, discipline and work motivation variables have an effect on work performance either partially or simultaneously.*

*Keywords: Team Cooperation, Disciplin, Work Motivation, Work Achievement*

---

## **PENDAHULUAN**

Pada hakikatnya perusahaan yang baru didirikan memiliki harapan untuk kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat pada lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Perilaku organisasional sebagai ilmu dasar aplikasi kebijakan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah memfasilitasi berbagai kajian empiris mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Mangkunegara (2009), prestasi kerja sama dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing masing karyawan, tidak terlepas dari kerjasama kelompok yang di yakini oleh individu individu tersebut. Menurut Robbins (2001) kerjasama kelompok adalah upaya sekelompok orang menghasilkan kinerja lebih besar dari kinerja individual. Kerjasama kelompok yang dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan sangatlah penting antara sesama karyawan.. Dengan adanya kerjasama kelompok antar karyawan dan pimpinan saat bekerja, keterbatasan seseorang karyawan dengan karyawan lainnya dapat teratasi dan dapat menciptakan suasana kerja yang stabil sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya dan berdampak pada prestasi kerja karyawan tersebut. Disiplin dalam suatu organisasi merupakan satu masalah penting yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas pekerjaan setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan memiliki tingkat pemahaman terhadap tugas dan kewajiban maupun tentang peraturan yang harus dipatuhi, selain itu disiplin juga sangat dipengaruhi oleh motivasi dari seseorang. Hal ini terlihat dari kenyataan yang terjadi di lapangan, bahwa banyak karyawan pada jam-jam kantor justru tidak ditemui di kantor, sehingga hal ini berdampak pada semakin lambatnya waktu yang di butuhkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan maupun pemberian pelayanan yang dirasakan semauanya sendiri. Akan tetapi tidak sedikit pula karyawan yang bekerja dengan penuh kesadaran dan disiplin yang

tinggi serta mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan yang di harapkan.

Organisasi harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui rangsangan atau keinginan untuk dapat memberikan seluruh kemampuannya demi kemajuan perusahaan. Rangsangan atau keinginan itu adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2007) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Timbulnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu.

PT. Sinar Sosro Bengkulu adalah anak perusahaan PT. Sinar Sosro bergerak dibidang distribusi dan penjualan produk teh botol. PT. Sinar Sosro Bengkulu berdiri pada bulan Maret tahun 1995 yang beralamat di Jl. Cempaka, No.10, Kel. Kebun Beler, Kec. Ratu Agung, Kota Bengkulu, Bengkulu 38222 alamat kantor pusat di Gedung Graha Sosro Jl. Raya Sultan Agung KM 28 Kel. Medan Satria Kota Bekasi, Propinsi Jawa Barat 17132. Peran karyawan sangatlah penting di PT. Sinar Sosro Bengkulu dalam mendistribusi dan memasarkan produk teh botol di Bengkulu. Oleh karena itu, PT. Sinar Sosro Bengkulu selalu memperhatikan karyawannya agar bekerja secara maksimal dalam kegiatan perusahaan sehingga selalu memberikan motivasi, bonus dan tunjangan agar karyawannya bekerja dengan baik dan kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar.

## LANDASANTEORI

### Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2009) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu (*usaha, abilities, role/task perception*) dan faktor lingkungan (kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan). Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ada dua yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Nasution (2008) yang menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, dan kerjasama. Seseorang yang memiliki prestasi kerja yang baik akan mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi dari rekan kerjanya yang tidak memiliki prestasi kerja. Bila penghargaan itu diberikan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan perusahaan tersebut akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dan merasa dihargai.

### Kerjasama Kelompok

Joseph (2011) mengungkapkan kerjasama kelompok adalah anggota kelompok yang berhubungan dengan satu sama lainnya dengan tujuan sama di dalam organisasi. Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya (*win-win*), namun dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama

dari kerjasama, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama (Lakoy, 2015). Terdapat beberapa manfaat kerjasama kelompok menurut Schermerhorn (2006) yaitu: Berkembangnya kretivitas, Berkembangnya kualitas dalam mengambil keputusan, Meningkatkan komitmen, Meningkatkan motivasi.

### Disiplin

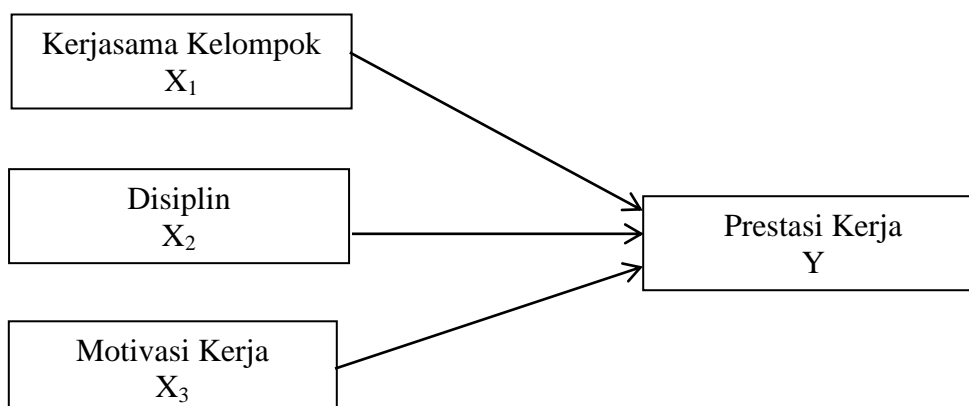
Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya (Illanisa, Zulkarnaen, Suwarna, 2019). Jadi disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Penempatan disiplin dalam kehidupan suatu organisasi ditujukan agar semua karyawan yang dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Setiap para karyawan dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja adalah 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 (Rivai dan Mulyadi, 2013).

### Motivasi Kerja

Menurut Rivai dan Mulyadi (2013), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Rahsel (2016) motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya dan merupakan suatu dorongan yang timbul untuk melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Sutrisno (2013) untuk dapat memotivasi kerja seseorang terdapat beberapa indikator, yakni : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab.

### Kerangka Pikir

Gambar I  
Kerangka Pikir



**Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini :

- H1 : Diduga kerjasama kelompok mempunyai pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu
- H2 : Diduga disiplin mempunyai pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu
- H3 : Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu

**METODOLOGI**

Sumber Data penelitian ini berupa data primer. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada Karyawan PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu dan hasil dari data yantersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis. Selanjutnya penulis menggunakan data sekunder berupa studi kepustakaan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh nasabah yang memiliki rekening tabungan pada Karyawan PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu. Untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sempel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2013). Sampel pada penelitian ini adalah 35 orang karyawan PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu. Adapun teknik dan alat pengumpulan data dalam penelitian ini berupa data kepustakaan dan data lapangan. Metode analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji statistik. Adapun teknik dan alat pengumpulan data dalam penelitian ini berupa data lapangan dan data kepustakaan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil****Uji Instrumen****1. Uji Validitas**

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya indikator yang digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian validitas dari indikator penelitian seperti pada tabel berikut :

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Ket
<b>Kerjasama Kelompok (X1)</b>				
1	X1.1	0,291	0,607	Valid
2	X1.2	0,291	0,606	Valid
3	X1.3	0,291	0,715	Valid
4	X1.4	0,291	0,310	Valid
5	X1.4	0,291	0,327	Valid
6	X1.6	0,291	0,396	Valid
<b>Disiplin (X2)</b>				
1	X2.1	0,291	0,513	Valid
2	X2.2	0,291	0,486	Valid
3	X2.3	0,291	0,519	Valid
4	X2.4	0,291	0,546	Valid

No	Item Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Ket
5	X2.4	0,291	0,584	Valid
6	X2.6	0,291	0,515	Valid
<b>Motivasi Kerja (X3)</b>				
1	X3.1	0,291	0,401	Valid
2	X3.2	0,291	0,570	Valid
3	X3.3	0,291	0,647	Valid
4	X3.4	0,291	0,558	Valid
5	X3.4	0,291	0,346	Valid
6	X3.6	0,291	0,439	Valid
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>				
1	Y.1	0,291	0,742	Valid
2	Y.2	0,291	0,364	Valid
3	Y.3	0,291	0,496	Valid
4	Y.4	0,291	0,378	Valid
5	Y.5	0,291	0,317	Valid
6	Y.6	0,291	0,306	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian yang memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 2  
Uji Reliabilitas Indikator Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kerjasama kelompok (X1)	0,686	Reliabel
Disiplin (X2)	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,675	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,614	Reliabel

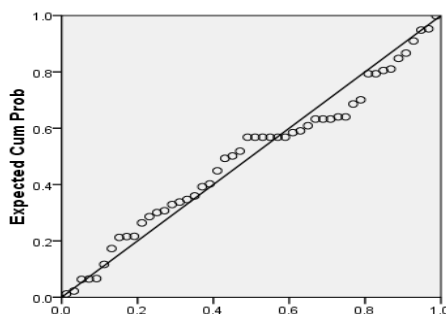
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari pada taraf signifikan 60% (0,6), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 2  
Uji Normalitas



Sumber : Data diolah, 2020

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3  
Uji Multikolenieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

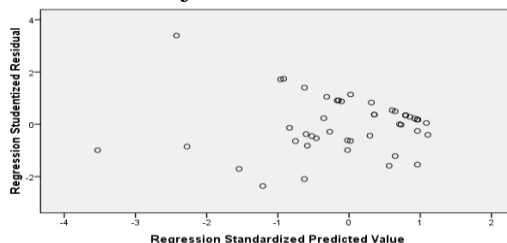
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kerjasama Kelompok	.546	1.832
Disiplin	.628	1.593
Motivasi Kerja	.763	1.311

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF (*variance inflation factor*) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas (independen) dalam model regresi.

3. Uji Heteroskendastisitas

Gambar 3  
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah, 2020

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Statistik Analisis Regresi Berganda

Tabel 4  
Uji Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.131	3.337	
	Kerjasama Kelompok	.247	.115	.257
	Disiplin	.434	.140	.402
	Motivasi Kerja	.289	.107	.306

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,131 + 0,247X_1 + 0,434 X_2 + 0,289 X_3$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

X<sub>1</sub> = Kerjasama kelompok

X<sub>2</sub> = Disiplin

X<sub>3</sub> = Motivasi kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 1,131 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kerjasama kelompok (X<sub>1</sub>), Disiplin (X<sub>2</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>3</sub>) dianggap tetap maka variabel Prestasi kerja (Y) akan tetap sebesar 1,131
2. Pengaruh Kerjasama kelompok (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi kerja (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> (Kerjasama kelompok) adalah sebesar 0,247 dengan asumsi apabila X<sub>1</sub> (Kerjasama kelompok) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Prestasi kerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,247.
3. Pengaruh Disiplin (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi kerja (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel X<sub>2</sub> (Disiplin) adalah sebesar 0,434 dengan asumsi apabila X<sub>2</sub> (Disiplin) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Prestasi kerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,434.
4. Pengaruh Motivasi kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Prestasi kerja (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel X<sub>3</sub> (motivasi kerja) adalah sebesar 0,289 dengan asumsi apabila X<sub>3</sub> (motivasi kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Prestasi kerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,289.



**Korelasi Berganda**

Tabel 5  
Uji Korelasi Berganda  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.547	.515	1.23399

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 6  
Kekuatan Koefisien Korelasi

0	:	Tidak ada korelasi
0,00 – 0,25	:	Korelasi sangat lemah
0,25 – 0,50	:	Korelasi cukup
0,50 – 0,75	:	Korelasi kuat
0,75 – 0,99	:	Korelasi sangat kuat
1	:	Korelasi sempurna

Semakin besar R berarti hubungan antar variabel semakin erat. Dari Tabel 5 di atas dapat dilihat nilai  $R = 0,740$ , berarti pengaruh antara kerjasama kelompok, disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu memiliki hubungan yang kuat karena angka  $0,740$  terletak pada interval  $0,50-0,75$ .

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dari hasil perhitungan pada Tabel 5 dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari nilai  $R^2$  (R Square) yaitu sebesar  $0,547$ . Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (Kerjasama kelompok),  $X_2$  (disiplin) dan  $X_3$  (motivasi kerja) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) sebesar  $54,7\%$  sedangkan sisanya  $55,3\%$  dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji F**

Tabel 7  
Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77.371	3	25.790	16.937	.000 <sup>b</sup>
Residual	63.955	42	1.523		
Total	141.326	45			

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat signifikansi di bawah  $0,05$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama  $X_1$  (kerjasama kelompok),  $X_2$  (disiplin) dan  $X_3$  (motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y).



## 1. Uji t

Tabel 8  
Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.131	3.337		.339	.736
Kerjasama Kelompok	.247	.115	.257	2.136	.039
Disiplin	.434	.140	.402	3.108	.003
Motivasi Kerja	.289	.107	.306	2.703	.010

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Dari hasil perhitungan Tabel 8 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel  $X_1$  (Kerjasama kelompok)

Hasil pengujian untuk variabel  $X_1$  (Kerjasama kelompok) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya  $X_1$  (Kerjasama kelompok) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).

2. Variabel  $X_2$  (Disiplin)

Hasil pengujian untuk variabel  $X_2$  (Disiplin) menunjukkan nilai nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya  $X_2$  (Disiplin) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).

3. Variabel  $X_3$  (Motivasi kerja)

Hasil pengujian untuk variabel  $X_3$  (Motivasi kerja) menunjukkan nilai nilai signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya  $X_3$  (motivasi kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

**Pembahasan**

## 1. Pengaruh kerjasama kelompok terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu

Dari hasil uji t untuk variabel  $X_1$  (Kerjasama Kelompok) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka variabel disiplin memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Kerjasama kelompok dapat terjadi apabila antar anggota karyawan dapat menjalin komunikasi yang baik antar karyawan, hal ini akan mempengaruhi kerjasama karyawan yang akan berdampak positif terhadap prestasi kerja. Apabila salah satu karyawan bersemangat hal ini dapat menular juga kepada karyawan yang lain.

2. Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu  
Dari hasil uji t untuk variabel  $X_2$  (Disiplin) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka variabel disiplin memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, hal tersebut berarti sesuai dengan karyawan PT Sinar Sosro Kp. Bengkulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya ditunjukkan lewat datang dan pulang kantor tepat waktu, tetapi disiplin kerja merupakan disiplin terhadap semua pekerjaan yang dilakukan baik disiplin waktu maupun disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan oleh karyawan dengan cara melakukan mengerjakan semua pekerjaan tepat waktu dan melaksanakan semua pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju dan untuk individu karyawan sendiri akan memperoleh kepuasan kerja tersendiri yang akhirnya akan menghasilkan suatu prestasi kerja pada karyawan.
3. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu  
Dari hasil uji t untuk variabel  $X_3$  (Motivasi Kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$ . Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu, dengan adanya motivasi yang timbul dari diri masing-masing karyawan dengan cara berinisiatif dan memiliki keinginan untuk bekerja lebih giat maka semua tujuan yang diinginkan perusahaan akan tercapat. Jika setiap karyawan memiliki kemampuan dan keinginan ingin maju maka semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari perhitungan persamaan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa  $X_1$  (Kerjasama kelompok),  $X_2$  (disiplin) dan  $X_3$  (motivasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap Prestasi kerja (Y), dengan hasil uji regresi :  $Y = 1,131 + 0,247X_1 + 0,434 X_2 + 0,289 X_3$
2. Dengan perhitungan korelasi berganda sebesar  $R = 0,720$ , berarti pengaruh  $X_1$  (Kerjasama kelompok),  $X_2$  (disiplin) dan  $X_3$  (motivasi kerja) terhadap prestasi kerja pada perusahaan PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu memiliki hubungan yang kuat karena angka  $0,740$ .
3. Nilai koefisien determinasi sebesar  $0,547$ . Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (Kerjasama kelompok),  $X_2$  (disiplin) dan  $X_3$  (motivasi kerja) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) sebesar  $54,7\%$  sedangkan sisanya  $55,3\%$  dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji F, hipotesis yang dibuat membuktikan ada pengaruh. Dimana nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
5. Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t, hipotesis yang dibuat membuktikan ada pengaruh. Hasil pengujian untuk variabel  $X_1$  (Kerjasama kelompok) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$ . Variabel  $X_2$  (Disiplin) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Variabel  $X_3$  (Motivasi kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya  $X_1$  (kerjasama kelompok),  $X_2$  (disiplin) dan  $X_3$  (motivasi kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil peneltiain, maka penulis memberikan saran kepada karyawan PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu untuk meningkatkan kerjasama kelompok, disiplin dan motivasi dalam bekerja karena dengan kerjasama kelompok, disiplin dan motivasi yang tinggi maka dapat menunjang tingkat keberhasilan seseorang dalam bekerja dan selanjutnya akan berdampak pada prestasi yang meningkat pula.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Melayu. SP (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Illanisa Nugrahanum, Zulkarnaen Wandy, Suwarna Asep, (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung, *Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, Vol. 1, No. 3, 16-25.
- Joseph A. DeVito (2011) *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Lakoy, Amanda Carolina, (2015), Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado The Effect Of Communication, Teamwork, And Creativity On The Employees Performance in Hotel Aryaduta Manado, *Jurnal Emba*, Vol.3, No.3, 981-991.
- Mangkunegara, A. P (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nasution, Ahmad S, (2011), Prinsip 5C Dalam Kredit
- Sutrisno, E (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Rahsel Yoeyong, (2018) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD), *Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 02. No.02.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, (2012), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, P. S & Judge, A. T (2014) *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn (2006) *Manajemen*, Yogyakarta: Andi
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta