

# **Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Prasetya Utama Energi Di Samarinda**

**Muhammad Ade Adha<sup>1</sup>, Eka Yudhyani<sup>2</sup>, Meiki Permana<sup>3</sup>**  
**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda**  
**Email: muhamad.adeadha@gmail.com**

---

**Keywords :**

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

---

**ABSTRACT**

*This study examines and analyzes the influence of teamwork, work motivation, and work discipline on employee work performance at PT Prasetya Utama Energi, Samarinda.*

*This research uses human resource management theories, teamwork, work motivation, work discipline, and employee work performance. The study collects primary data through interviews and questionnaires that respondents fill out directly. The analysis uses WarpPLS 6.0 software with the Structural Equation Modeling (SEM) method.*

*The study finds teamwork positively and significantly influences employee performance at PT Prasetya Utama Energi in Samarinda. Similarly, work motivation and discipline both positively and significantly affect employee performance. Teamwork, work motivation, and discipline explain 51% of the variation in employee performance ( $R^2=0.51$ ). Among these, the teamwork variable makes the most significant contribution.*

---

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sistem formal untuk mengelola orang-orang di dalam suatu perusahaan. Proses manajemen SDM di perusahaan ini dapat mencakup berbagai hal mulai dari proses seleksi dan rekrutmen, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, perencanaan suksesi, pemberian kompensasi dan tunjangan, penggunaan sistem informasi sumber daya manusia, dan analitik SDM. Menurut Sihotang dalam Sinambela (2016:8) menyatakan bahwa : Manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengemangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

PT Prasetya Utama Energi merupakan perusahaan yang berdiri di Samarinda, menyediakan penjualan dan pembelian serta transportasi BBM Industri (Solar) ke wilayah seperti Tenggarong, Balikpapan, Berau, Tarakan, Bulungan, Bontang, Sangatta, Paser Utara, Melak dan sekitarnya. Perusahaan ini membutuhkan kerja sama yang baik antar karyawan untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Selain itu, motivasi kerja dan kedisiplinan karyawan juga dibutuhkan agar mereka dapat bekerja secara optimal.

Prestasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada PT Prasetya Utama Energi di Samarinda

diantaranya adalah pada kerja sama tim karyawan yang berprestasi cenderung menjadi panutan bagi rekan kerjanya, sehingga dapat memotivasi mereka untuk bekerja sama dengan lebih baik, dan prestasi kerja yang baik juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola tugas dan bertanggung jawab, yang merupakan syarat penting untuk kerjasama tim yang efektif. Motivasi kerja, prestasi kerja karyawan cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Prestasi kerja yang baik seringkali diikuti dengan penghargaan atau promosi, yang dapat menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Disiplin kerja yang umumnya memiliki disiplin kerja yang tinggi, seperti kehadiran tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan mematuhi peraturan perusahaan yang membuat adanya masalah pada PT Prasetya Utama Energi.

Kerja sama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Menurut Anggraeni dan saragih (2019:114) menyatakan bahwa Kerjasama tim yaitu sekumpulan orang yang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara bersama-sama dan mengatur setiap prestasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.”

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan kata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) menyatakan bahwa “ Motivasi kerja yaitu suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Menurut Afandi (2016:1) menyatakan bahwa : Suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Menurut Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) menyatakan bahwa : “Tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan.”

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja, dengan judul : “Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Prasetya Utama Energi di Samarinda.”

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional

Kerja sama tim ( $X_1$ ) adalah upaya kolektif yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama melalui koordinasi, komunikasi, dan sinergi yang baik di antara anggota tim.

Motivasi kerja ( $X_2$ ) Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Disiplin kerja ( $X_3$ ) Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik karyawan maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya.

Prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) Prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

### Jangkauan Penelitian

Penelitian ini memerlukan batasan-batasan untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dengan tujuan untuk lebih mempermudah dan memperjelas pembahasan dan hasil penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah kerja sama tim, motivasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan pada kegiatan sehari-hari pada PT Prasetya Utama Energi di Samarinda, penelitian ini dilakukan pada Maret 2024.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu penelitian lapangan (*Field Work Research*). Suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan, dengan cara wawancara melakukan pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak yang berkepentingan langsung agar diperoleh informasi secara langsung, mendalam, terstruktur, dan individual, kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang ada didalam kuesioner, menanyakan tingkat persetujuan responden terhadap beberapa pertanyaan berkaitan dengan kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Skala Pengukuran menggunakan skala *likert*. Jawaban diberi nilai 1 sampai dengan 5. Tanggapan yang paling positif (maksimal) diberi nilai paling besar dan tanggapan yang paling negatif (minimal) diberi nilai paling kecil.

### Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 45 karyawan pada PT Prasetya Utama Energi Di Samarinda. Populasi menurut Sugiyono (2017:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Teknik sampel dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:118) teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu sampel yang diambil adalah seluruh karyawan dari PT Prasetya Utama Energi di Samarinda yang berjumlah 45 orang.

## Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS (*Structural Equation Modelling-Partial Least Square*) sebelum melakukan analisis terlebih dahulu dilakukan uji instrumen, model pengukuran, model struktural, dan pengujian hipotesis.

### 1. Uji Instrumen

- Menurut Yudaruddin (2021:109) uji validitas konvergen dalam PLS dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/ skor komponen dengan skor variabel) indikator – indikator yang mengukur variabel tersebut. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *loading* diatas 0,70.
- Menurut Yudaruddin (2021:212) *composite reliability* yang digunakan untuk menguji kekonsistenan instrument penelitian menurut penilaian responden dapat melihat dari nilai cronbach's alpha (batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk) sedangkan nilai *composite reliability* (nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk). Instrument penelitian dengan *composite reliability* baik jika nilainya diatas 0,70.

### 2. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Yudaruddin (2021:209) *outer model* adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, untuk jumlah indikator dari variabel laten berkisar antara 3 sampai 7, namun disarankan lebih besar dari 0.70. *Discriminant validity* direkomendasikan nilai AVE (*average variance extracted*) lebih besar dari 0.50. *Composite reliability*, nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit (*pc*) adalah  $> 0.7$  walaupun bukan merupakan standar absolut.

### 3. Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Yudaruddin (2021:221) menilai *inner model* atau *structural model*, pengujian *inner model* atau model *structural* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan yang dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*.

### 4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah cara pengambilan keputusan dengan mengevaluasi hasil penelitian yang dicapai sebelumnya. Intinya, pengujian hipotesis merupakan teknik evaluasi apakah diterima atau ditolak. Pengujian dengan *t-test*;  $p\text{-value} \leq 0,05$  ( $\alpha 5\% = 1,96$ ); signifikan *Outer model* signifikan atau indikator bersifat valid. Sedangkan pengujian *Inner model* signifikan maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Dan *Outer Model*

#### 1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen terpenuhi ketika ada korelasi yang kuat antara skor yang berasal dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konsep yang sama. Indikator yang menunjukkan validitas konvergen menunjukkan faktor pemuatan luar yang melebihi 0,70, meskipun faktor pemuatan dalam kisaran (didas 0,5). Hasil uji selanjutnya ditampilkan pada gambar dan tabel berikut ini :

**Tabel 1. Loading Factors tahap 1**

| Variabel                         | Indikator        | Loading Factors | Keterangan  |
|----------------------------------|------------------|-----------------|-------------|
| Kerja Sama Tim (X <sub>1</sub> ) | X <sub>1.1</sub> | 0.866           | Valid       |
|                                  | X <sub>1.2</sub> | 0.848           | Valid       |
|                                  | X <sub>1.3</sub> | 0.450           | Tidak Valid |
|                                  | X <sub>1.4</sub> | 0.797           | Valid       |
|                                  | X <sub>1.5</sub> | 0.807           | Valid       |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) | X <sub>2.1</sub> | -0.322          | Tidak Valid |
|                                  | X <sub>2.2</sub> | 0.700           | Valid       |
|                                  | X <sub>2.3</sub> | 0.760           | Valid       |
|                                  | X <sub>2.4</sub> | 0.705           | Valid       |
|                                  | X <sub>2.5</sub> | 0.798           | Valid       |
| Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) | X <sub>3.1</sub> | 0.794           | Valid       |
|                                  | X <sub>3.2</sub> | 0.846           | Valid       |
|                                  | X <sub>3.3</sub> | 0.783           | Valid       |
|                                  | X <sub>3.4</sub> | 0.670           | Tidak Valid |
|                                  | X <sub>3.5</sub> | 0.368           | Valid       |
| Prestasi Kerja Karyawan (Y)      | Y <sub>1</sub>   | 0.640           | Valid       |
|                                  | Y <sub>2</sub>   | 0.709           | Valid       |
|                                  | Y <sub>3</sub>   | 0.590           | Valid       |
|                                  | Y <sub>4</sub>   | 0.029           | Tidak Valid |
|                                  | Y <sub>5</sub>   | 0.875           | Valid       |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan pengolahan data pertama pada tabel 1, variabel kerja sama tim terdapat 1 instrumen yang tidak valid yaitu X<sub>1.3</sub>. Variabel motivasi kerja terdapat 1 instrumen yang tidak valid yaitu X<sub>2.1</sub>. Variabel disiplin kerja terdapat 1 instrumen yang tidak valid yaitu X<sub>3.4</sub>. Pada variabel prestasi kerja karyawan terdapat 1 instrumen yang tidak valid yaitu Y<sub>4</sub> sehingga nilai *loading factors* yang < 0,7 atau di bawah 0,5 harus dieliminasi atau dihapus dari model. Agar memenuhi *convergent validity* yang dipersyaratkan yaitu lebih besar dari 0,7 maka dilakukan pengolahan data yang kedua.

**Tabel 2. Loading Factors Tahap 2**

| Variabel                         | Indikator        | Loading Factors | Rule Of Thumb | Keterangan |
|----------------------------------|------------------|-----------------|---------------|------------|
| Kerja Sama Tim (X <sub>1</sub> ) | X <sub>1.1</sub> | 0.846           | 0.700         | Valid      |
|                                  | X <sub>1.2</sub> | 0.848           | 0.700         | Valid      |
|                                  | X <sub>1.4</sub> | 0.797           | 0.700         | Valid      |
|                                  | X <sub>1.5</sub> | 0.807           | 0.700         | Valid      |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) | X <sub>2.2</sub> | 0.700           | 0.700         | Valid      |
|                                  | X <sub>2.3</sub> | 0.760           | 0.700         | Valid      |
|                                  | X <sub>2.4</sub> | 0.705           | 0.700         | Valid      |
|                                  | X <sub>2.5</sub> | 0.798           | 0.700         | Valid      |
| Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) | X <sub>3.1</sub> | 0.794           | 0.700         | Valid      |
|                                  | X <sub>3.2</sub> | 0.846           | 0.700         | Valid      |
|                                  | X <sub>3.3</sub> | 0.783           | 0.700         | Valid      |
| Prestasi Kerja Karyawan (Y)      | Y <sub>2</sub>   | 0.709           | 0.700         | Valid      |
|                                  | Y <sub>5</sub>   | 0.875           | 0.700         | Valid      |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang kedua pada tabel 2, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen-instrumen diatas telah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.70.

## 2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk memverifikasi perbedaan setiap konsep dalam setiap variabel dengan variabel lainnya. Pengujian ini dilakukan melalui pemeriksaan *cross-loading*. Sebuah model dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik Ketika setiap indicator menunjukkan nilai loading yang tinggi dibandingkan dengan nilai variabel lainnya. Hasil uji *cross-loading* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3. Cross Loading**

| Indikator        | Kerja Sama Tim (X <sub>1</sub> ) | Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) | Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) | Prestasi Kerja Karyawan (Y) |
|------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| X <sub>1.1</sub> | <b>0.866</b>                     | 0.845                            | -0.328                           | 0.008                       |
| X <sub>1.2</sub> | <b>0.848</b>                     | -0.237                           | 0.259                            | -0.162                      |
| X <sub>1.4</sub> | <b>0.797</b>                     | 0.188                            | -0.318                           | 0.291                       |
| X <sub>1.5</sub> | <b>0.807</b>                     | -0.457                           | 0.395                            | -0.126                      |
| X <sub>2.2</sub> | 0.365                            | <b>0.700</b>                     | -0.396                           | -0.107                      |
| X <sub>2.3</sub> | -0.331                           | <b>0.760</b>                     | 0.625                            | -0.024                      |
| X <sub>2.4</sub> | 0.138                            | <b>0.705</b>                     | -0.198                           | -0.238                      |
| X <sub>2.5</sub> | -0.127                           | <b>0.798</b>                     | -0.073                           | 0.327                       |
| X <sub>3.1</sub> | -0.116                           | -0.072                           | <b>0.794</b>                     | -0.284                      |
| X <sub>3.2</sub> | -0.171                           | -0.050                           | <b>0.846</b>                     | 0.108                       |
| X <sub>3.3</sub> | 0.639                            | -0.604                           | <b>0.783</b>                     | -0.290                      |
| Y <sub>2</sub>   | -0.031                           | 0.034                            | -0.352                           | <b>0.709</b>                |
| Y <sub>5</sub>   | -0.086                           | -0.019                           | -0.027                           | <b>0.875</b>                |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

Selanjutnya, menilai validitas diskriminan. Evaluasi ini dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) untuk setiap variabel laten dengan korelasi yang melibatkan variabel lainnya. Validitas diskriminan ditetapkan Ketika akar AVE melampaui korelasi dengan variabel lain. Disarankan agar nilai AVE (*average variance extracted*) melebihi 0,50. Hasil uji validitas diskriminan menggunakan nilai AVE dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)**

| Variabel                | AVE   | Status |
|-------------------------|-------|--------|
| Kerja Sama Tim          | 0.689 | Valid  |
| Motivasi Kerja          | 0.550 | Valid  |
| Disiplin Kerja          | 0.602 | Valid  |
| Prestasi Kerja Karyawan | 0.506 | Valid  |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

## 3. Composite Reliability

Pemeriksaan *composite reliability* dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi instrument penelitian berdasarkan penilaian responden. Penilaian ini melibatkan pertimbangan nilai *cronbach's alpha*, yang mewakili ambang batas bawah nilai reliabilitas untuk sebuah konstruk, dan nilai *composite reliability*, yang mencerminkan reliabilitas actual dari sebuah konstruk. Sebuah instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas yang baik Ketika nilainya melebihi 0,70. Hasil pengujian *composite reliability* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. Composite Reliability**

| Variabel                | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Keterangan |
|-------------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Kerja Sama Tim          | 0.849            | 0.898                 | Reliabel   |
| Motivasi Kerja          | 0.726            | 0.830                 | Reliabel   |
| Disiplin Kerja          | 0.777            | 0.857                 | Reliabel   |
| Prestasi Kerja Karyawan | 0.662            | 0.800                 | Reliabel   |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan *output composite reliability* dan *Cronbach alpha* seluruhnya memiliki nilai diatas 0,50 yang menunjukkan bahwa *discriminant validity* telah tercapai. Dinyatakan bahwa seluruh variabel laten memiliki tingkat yang baik.

### **Inner Model**

Penilaian *inner model* atau *model structural* dilakukan dengan mengamati persentase varian yang dijelaskan, dengan mengamati *R-square* untuk variabel dependen dalam model penelitian. *Inner model* diukur melalui *R-square* (R<sup>2</sup>) dari variabel dependen, dengan memasukkan uji *Q-square*, dan juga mempertimbangkan besarnya koefisien jalur structural. Hasil dari *R-square* adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. R-Square**

| Variabel                | R-Square |
|-------------------------|----------|
| Prestasi Kerja Karyawan | 0,509    |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana alpha 5% nilai T statistiknya yang digunakan adalah 1,96. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05 atau dapat dinyatakan signifikan apabila nilai *T-Statistic* > T tabel (1,96). Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini :

**Tabel 7. T-Statistic dan P-Values**

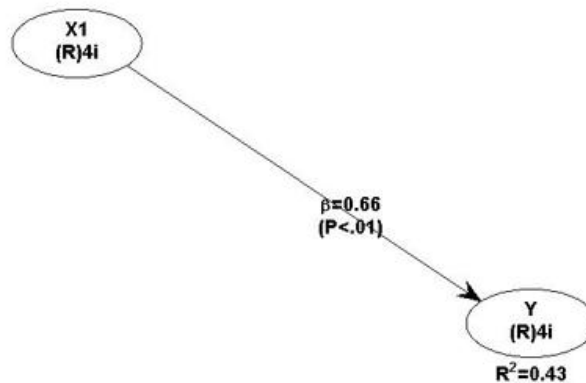
| Indikator | T Statistik | P Value | Keterangan |
|-----------|-------------|---------|------------|
| X1->Y     | 5.751       | <0.001  | Signifikan |
| X2->Y     | 2.954       | <0.003  | Signifikan |
| X3->Y     | 4.035       | <0.001  | Signifikan |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa dari ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semuanya berpengaruh positif dan signifikan. Karena masing – masing hipotesis menunjukkan nilai *P-Values* <0,05 dan *T-Statistic* > T tabel (1,96). Sehingga dapat dinyatakan variabel independent ke dependennya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

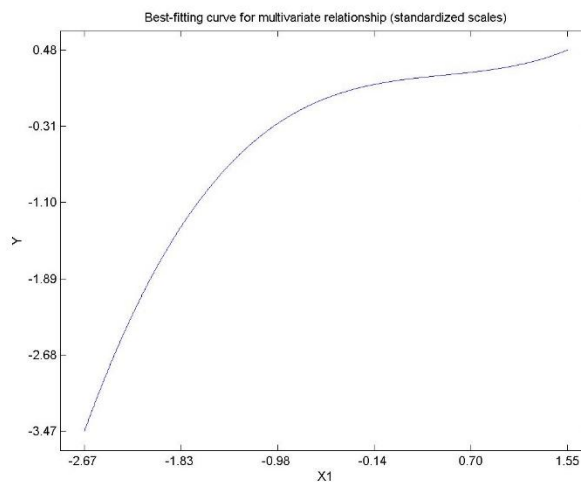
## 1. Pengujian Hipotesis 1 Kerja Sama Tim Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

**Gambar 1. Pengujian Hipotesis**



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

**Gambar 2. Grafik Hipotesis**

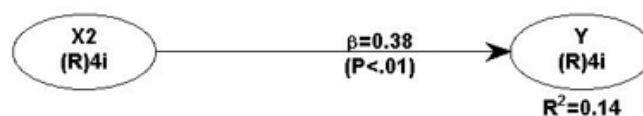


Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

Hubungan kerja sama tim terhadap prestasi kerja karyawan adalah positif dengan  $\beta = 0.66$  dan dengan nilai signifikan sebesar  $P < 0.001$ . Kerja sama tim dapat menjelaskan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar  $R^2 = 0,43$  atau 43% dan sisanya sebesar 53% adalah variabel lain selain kerja sama tim. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.

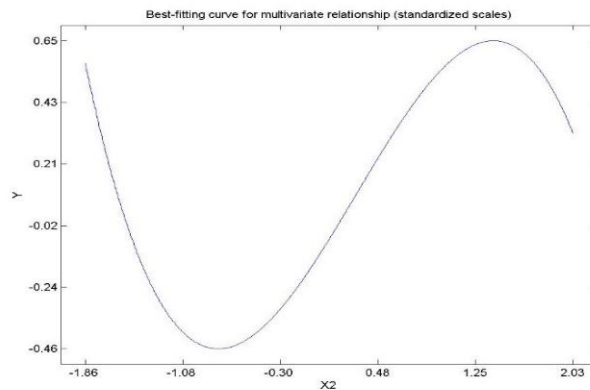
## 2. Pengujian Hipotesis 2 Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

**Gambar 3. Pengujian Hipotesis 2**



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

**Gambar 4. Grafik Hipotesis 2**

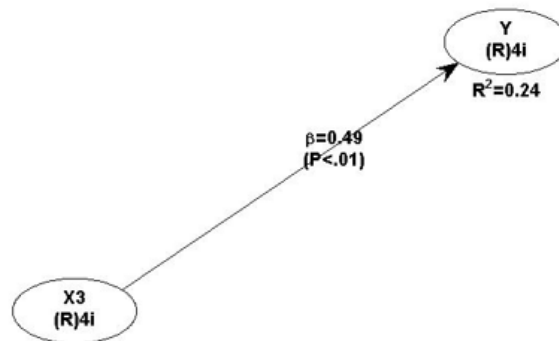


Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

Hubungan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah positif dengan  $\beta = 0.38$  dan dengan nilai signifikan sebesar  $P < 0.001$ . Motivasi kerja dapat menjelaskan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar  $R^2 = 0,14$  atau 14% dan sisanya sebesar 86% adalah variabel lain selain motivasi kerja. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima.

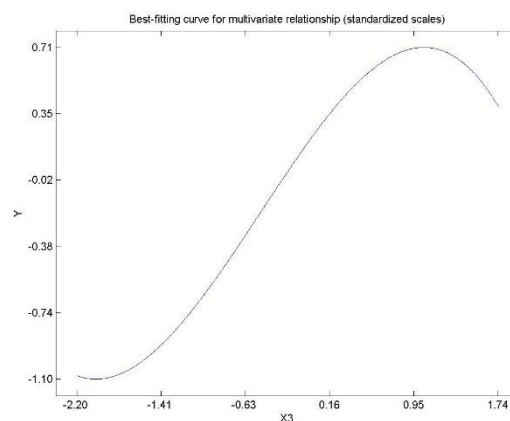
### 3. Pengujian Hipotesis 3 Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

**Gambar 4. Pengujian Hipotesis 3**



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

**Gambar 5. Grafik Hipotesis 3**

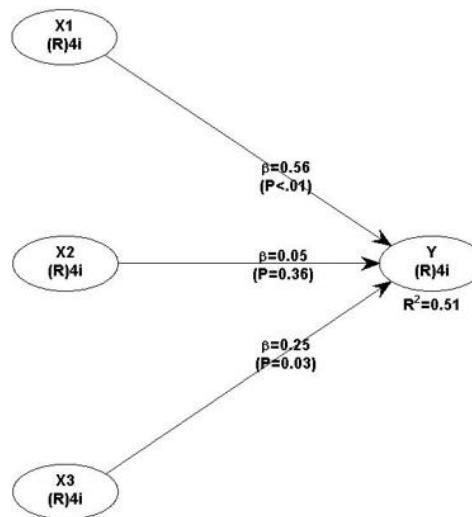


Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Hubungan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah positif dengan  $\beta = 0.49$  dan dengan nilai signifikan sebesar  $P < 0.001$ . Disiplin kerja dapat menjelaskan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar  $R^2 = 0,24$  atau 24% dan sisanya sebesar 76% adalah variabel lain selain disiplin kerja. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.

#### 4. Pengujian Hipotesis 4 Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

**Gambar 6. Pengujian Hipotesis 4**



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

Hubungan variabel kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama menghasilkan koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0.51$  atau 51%, yang berarti pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 51%, dan sisanya sebesar 49% variabel lain diluar penelitian.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 5.751, dengan demikian H1 dalam penelitian ini **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim yang dimiliki oleh karyawan PT Prasetya Utama Energi di Samarinda dapat membantu mereka mendapatkan prestasi kerja karyawan yang baik di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor – faktor kerja sama tim seperti fokus pada tujuan tim, saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, koordinasi dalam setiap tim, dan menjalin kerja sama anggota tim agar dapat mencapai prestasi kerja karyawan yang positif di PT Prasetya Utama Energi di Samarinda.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariandi S, Lanteng Bustami, dan Hapid (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indah Traso Medan.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 2.954, dengan demikian H2 dalam penelitian ini **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Prasetya Utama Energi di Samarinda dapat membantu mereka mendapatkan prestasi kerja karyawan yang baik di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor – faktor motivasi kerja seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan perwujudan diri dapat mencapai prestasi kerja karyawan yang positif di PT Prasetya Utama Energi di Samarinda.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christin L.D Sirait (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Toba Pulp Lestari TBK.

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

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 4.035, dengan demikian H3 dalam penelitian ini **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Prasetya Utama Energi di Samarinda dapat membantu mereka mendapatkan prestasi kerja karyawan yang baik di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor – faktor motivasi kerja seperti taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan dapat mencapai prestasi kerja karyawan yang positif di PT Prasetya Utama Energi di Samarinda.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Feti Fatimah Maulyan, Dwi Sandini (2024) hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Mayotufit.

### **4. Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hubungan variabel kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama menghasilkan koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0.51$  atau 51%, yang berarti pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 51%, dan sisanya sebesar 49% variabel lain diluar penelitian. Hal ini berarti hipotesis 4 **diterima**, pengaruh ini dapat diperkuat oleh beberapa kondisi seperti kemampuan karyawan PT Prasetya Utama Energi dalam saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, kebutuhan akan penghargaan dengan memberikan penghargaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, jika kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja ditingkatkan secara bersama-sama maka prestasi kerja karyawan PT Prasetya Utama Energi di Samarinda pun akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariandi S, Lanteng Bustami, dan Hapid (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prasetya Utama Energi di Samarinda, dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prasetya Utama Energi di Samarinda. Kerja sama tim berperan penting terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu untuk menciptakan pentingnya faktor – faktor kerja sama tim seperti fokus pada tujuan tim, saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, koordinasi dalam setiap tim, dan menjalin kerja sama anggota tim agar dapat mencapai prestasi kerja karyawan pada perusahaan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prasetya Utama Energi di Samarinda. Motivasi kerja berperan penting terhadap prestasi kerja karyawan yaitu pentingnya faktor – faktor motivasi kerja seperti

- kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan perwujudan diri dapat mencapai prestasi kerja karyawan yang positif di PT Prasetya Utama Energi di Samarinda.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prasetya Utama Energi di Samarinda. Disiplin kerja berperan penting terhadap prestasi kerja karyawan untuk menciptakan keteraturan dalam lingkungan kerja dan menjaga perilaku karyawan agar sesuai dengan peraturan atau nilai yang ditetapkan pada PT Prasetya Utama Energi di Samarinda.
  4. Kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi terbesar adalah variabel kerja sama tim.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, maka dapat disarankan:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan pihak perusahaan PT Prasetya Utama Energi di Samarinda dapat lebih memperhatikan dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja, serta dorong komunikasi terbuka antar anggota tim, berikan penghargaan untuk pencapaian tim, bukan hanya individu, dan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan cara memberikan bonus atas pekerjaan yang telah dihasilkannya, mengawasi dan mengarahkan karyawan agar selalu bersemangat dalam bekerja, meningkatkan kehadiran karyawan, meningkatkan ketaatan pada aturan-aturan perusahaan, meningkatkan kesadaran bekerja, serta meningkatkan tanggung jawab atas pekerjaannya.

2. Bagi Pembaca

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian tidak hanya menggunakan variabel kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang prestasi kerja karyawan pada PT Prasetya Utama Energi di Samarinda.

### **REFERENCES**

- Anggraeni, L. S. (2019). *Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah*, 1163-1170. Jakarta.
- Afandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, Dan Indikator Cetakan Ke-1*. Riau: Zanaf Publishing.
- Russel, B. &. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Delapan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.