

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.INDOFOOD SUKSES MAKAMUR TBK, MEDAN

Lina<sup>1</sup>, Meli Enopa Hutasoit<sup>2</sup>, Juli Alfian Hutabarat<sup>3</sup>, Tri Siwi Agustina<sup>4</sup>

Universitas Prima Indonesia<sup>1</sup>, Universitas Prima Indonesia<sup>2</sup>, Universitas Prima Indonesia<sup>3</sup>,  
Universitas Airlangga<sup>4</sup>  
pos-el : lina@unprimdn.ac.id<sup>1</sup>, melienopahutasoit@gmail.com<sup>2</sup>, Julialfian450@gmail.com<sup>3</sup>,  
siwi@feb.unair.ac.id<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Maksud dilakukannya penelitian ini guna mencari tahu dampak yang diberikan oleh motivasi dan disiplin kerja, kerjasama tim pada kinerja pekerja PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan. Data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan penggunaan aplikasi SPSS. Dengan populasi dan sampel sebanyak 87 karyawan. Dengan menerapkan metode kuantitatif, dengan konsep pengumpulan data dengan proses wawancara dan kuisioner. Dan hasil dari penelitian ini berupa data parsial variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berdampak positif bagi kinerja pekerja di perusahaan terkait. Sedangkan berdasarkan output hipotesis dengan parsial, nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $8,426 < 1,988$  signifikan yang diterima  $0,000 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Kerjasama Tim memberikan pengaruh bagi kinerja pekerja di perusahaan terkait.

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan**

### ABSTRACT

*ABSTRACT The goal of this study is to determine how PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan performs in relation to work motivation, discipline, and cooperation. The SPSS application will subsequently be used to process the acquired data. using 87 workers as the population and sample. using quantitative techniques and the idea of collecting data through questionnaires and interviews. Additionally, the findings of this study, represented by partial data on work motivation and work discipline factors, had no beneficial effects on the productivity of employees in associated businesses. The value of  $t_{count}$  table is  $8.426 < 1.988$ , which is recognized as significant  $0.000 > 0.05$  based on the hypothesis' partial output. This proves that collaboration has an impact.*

**Keywords: Motivation, Discipline, Teamwork, Employee performance**

### 1. PENDAHULUAN

Zaman yang dipenuhi oleh perkembangan globalisasi menjadikan sumber daya manusia sebagai promotor penting guna meningkatkan proses pengembangan serta kemajuan negara. Setiap sumber daya manusia diminta untuk memiliki keahlian dengan tujuan agar mampu bersaing dan bekerja sesuai standar yang telah ditentukan perusahaan. Hal tersebut menjadi salah satu indikator yang memberikan dampak pada berhasilnya suatu perusahaan.

PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, bidang usaha dalam ruang lingkup proses pengolahan makanan, minuman kemasan, dan lain lain. Bidang usaha ini telah dibentuk sejak 1990. Dengan upaya pencapaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan hendaknya memberikan perhatian lebih terhadap hal yang memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan, seperti Motivasi, Disiplin, dan Kerjasama Tim bagi kinerja pekerja.

Kinerja pekerja yaitu bentuk hasil dari kerja individu berdasarkan kriteria

dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terkait, hasil kerja seseorang sesuai dengan standard yang telah ditentukan perusahaan berdasarkan tanggungjawab yang diberikan. Maka, kurangnya motivasi, disiplin kerja, dan kerjasama tim dapat menurunkan kinerja pekerja di perusahaan terkait.

Motivasi adalah kemampuan guna menunjang seseorang dalam proses pekerjaannya disertai dengan ketulusan dan semangat. Adanya motivasi yang benar dalam setiap karyawan akan memicu hasil kinerja yang baik pula. Maka, Kurangnya Motivasi kerja dapat menurunkan kinerja karyawan di perusahaan terkait.

Disiplin kerja yaitu rasa taat dan patuh seseorang pada peraturan perusahaan dimana dia bekerja. Maka, Kurangnya disiplin kerja maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan di perusahaan terkait.

Kerjasama tim merupakan kesanggupan seseorang pada proses kerjasama dengan mewujudkan visi dan misi dalam suatu instansi usaha. Artinya, pihak yang mampu mengontrol diri dalam proses kerjasama dalam suatu pengarahan tim.

### **Teori tentang Motivasi Kerja Bagi Kinerja Pekerja**

Afandi (2018: 23) menyatakan motivasi yaitu suatu keinginan yang terbentuk padadiri dikarenakan adanya inspirasi dan semangat dalam beraktifitas disertai dengan rasa ikhlas dan kesengangan tersendiri dan berupaya untuk menghasilkan bentuk yang terbaik.

#### **Indikator Motivasi Kerja**

Afandi (2018:28) berpendapat terdapat faktor yang melatarbelakangi motivasi seseorang, yakni:

1. Balas jasa.
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas.

### **Teori Disiplin Kerja bagi Kinerja Pekerja**

Hasibuan (2016:42) menyatakan "Kedisiplinan merupakan rasa sadar dan bersedia dalam menunaikan aturan dan norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja dan masyarakat.

#### **Indikator Disiplin Kerja**

Afandi (2018 : 21) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi tingkat disiplin kerja, yaitu:

1. Taat akan waktu
2. Menggunakan waktu dengan efektif
3. Rasa bertanggung jawab atas pekerjaan

### **Teori kerjasama tim bagi Kinerja pekerja**

Manzoor menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan perkumpulan beberapa individu berkaitan di setiap tugas serta tanggung jawabnya.

#### **Indikator Kerjasama Tim**

West (dalam Hatta dkk, 2017) menyatakan terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi kerjasama tim, diantaranya:

1. Rasa tanggungjawab
2. Memberikan kontribusi
3. Memaksimalkan kemampuan

### **Teori Kinerja**

Mangkunegara dalam Masram (2017;139) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan kuantitas serta kualitas dari pencapaian setiap individu karyawan dan kemampuan untuk menunaikan tanggung jawabnya

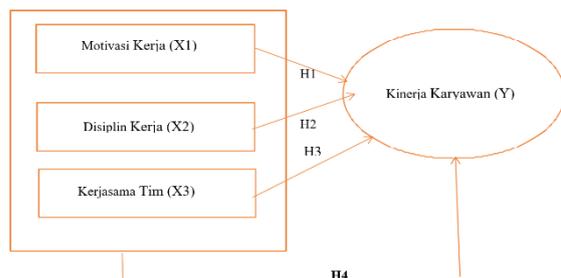
#### **Indikator Kinerja**

Robbins (2016;260) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang melatar belakangi

indikator kerja, diantaranya: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Tepat waktu.

### Kerangka Konseptual

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Hipotesis H1: Motivasi kerja memberikan pengaruh bagi kinerja pekerja di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan.

H2: Disiplin Kerja memberikan pengaruh bagi kinerja pekerja di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan.

H3: Kerjasama Tim memberikan pengaruh bagi kinerja pekerja di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan.

H4: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim memberikan pengaruh bagi kinerja pekerja di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini Deskriptif kuantitatif merupakan jenis penelitian yang diterapkan disertai dengan rumusan masalah yang menjadi acuan bagi peneliti dalam proses penelitian ini hingga menghasilkan data yang sesuai.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan sejumlah 729 karyawan dan

sampel yang digunakan adalah 87 karyawan.

### Jenis dan Sumber Data

Data primer dan data sekunder adalah jenis data yang diterapkan dalam penelitian ini, yang dimana kedua data tersebut terbagi atas sumber datanya.

### Definisi Operasional Variabel

#### Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara dalam Masram (2017;139) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan kuantitas serta kualitas dari pencapaian setiap individu karyawan dan kemampuan untuk menunaikan tanggung jawabnya.

#### Motivasi Kerja (X1)

Menurut Afandi (2018: 23) menyatakan motivasi yaitu suatu keinginan yang terbentuk pada diri dikarenakan adanya inspirasi dan semangat dalam beraktifitas disertai dengan rasa ikhlas dan kesengangan sendiri dan berupaya untuk menghasilkan bentuk yang terbaik

#### Disiplin Kerja (X2)

Hasibuan (2018) mengungkapkan Kedisiplinan merupakan rasa sadar dan bersedia dalam menunaikan aturan dan norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja dan masyarakat.

#### Kerja Sama Tim (X3)

Manzoor menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan perkumpulan beberapa individu berkaitan di setiap tugas serta tanggung jawabnya.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Analisis Data Penelitian

Tabel 1. Hasil Analisis Data Peneliti

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	1.214	2.720		.446	.657
	MOTIVASI_X1	.190	.104	.151	1.822	.072
	DISIPLIN_X2	.092	.119	.069	.775	.440
	KERJASAMA_X3	.628	.075	.669	8.426	.000

Adapun rumus yang diterapkan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,214 + 0,190 \text{ Motivasi Kerja} + 0,092 \text{ Disiplin Kerja} + 0,628 \text{ Kerjasama Tim} + e$$

Berdasarkan data diatas terdapat konstan sebesar 1,214 yang berarti setiap variabel bebas bernilai 0 tidak terjadi perubahan kenaikan. Nilai koefesien X1 adalah 0,190 dengan nilai positif yang

berarti pada 1 kali kenaikan X1 maka Y bertambah senilai 1,190 satuan. Nilai koefisien X2 adalah 0,092 dengan nilai positif yang berarti pada 1 kali kenaikan X2, maka Y bertambah senilai 0,092 satuan. Nilai koefesien X3 adalah 0,628 dengan nilai positif yang berarti pada 1 kali kenaikan X3 maka Y bertambah senilai 0,628.

#### Koefisien Determinasi Hipotesis

TABEL 2. Koefisien Determinasi Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of theEstimate
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.576	2.45779

Terlihat nilai Adjusted R Square berkisar 0,769 dengan artian 57,6% dari variasi variabel dependent, dan bersisa 42,4% , dengan variabel lain yang tidak dibahas.

#### Uji F

TABEL 3. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.549	3	241.516	39.981	.000 <sup>b</sup>
	Residual	501.382	83	6.041		
	Total	1225.931	86			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Terlihat derajat bebas 1 (df1) = k-1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 2(df2) = n-k = 87-4 = 83, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel. Maka nilai

$F_{hitung} (39,981) > F_{tabel} (2,68)$  dengan probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak pada pengujian ini dan setaip variabel

independent memberikan dampak positif pada variabel dependent.

## UJI t

**TABEL 4. UJI t**

Unstandardized Coefficients Model	B	Std. Error	Standardized	t	Sig.
			Coefficients Beta		
1 (Constant)	1.214	2.720		.446	.657
MOTIVASI_X1	.190	.104	.151	1.822	.072
DISIPLIN_X2	.092	.119	.069	.775	.440
KERJASAMA_X3	.628	.075	.669	8.426	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Besar kecilnya  $t_{tabel}$  dengan tingkat uji signifikansi dua arah dan probabilitas 0,05 untuk df 83 adalah 1,988.

1. X1 menunjukkan thitung senilai 1,822 <  $t_{tabel}$  1,988, signifikan 0,072 > 0,05. Berarti, X1 tidak memberikan dampak pada Y.

2. X2 menunjukkan thitung sebesar 0,775 <  $t_{tabel}$  1,988, signifikan 0,44 > 0,05. Berarti, X2 tidak memberikan dampak pada Y.

3. X3 menunjukkan thitung sebesar 8,426 >  $t_{tabel}$  1,988, signifikan 0,000 < 0,05. Berarti, X3 tidak memberikan dampak pada Y

### Dampak Motivasi Kerja bagi Kinerja Pekerja

Hasil penelitian dengan nilai thitung 1,822 <  $t_{tabel}$  1,988 signifikan 0,072 > 0,05. Berarti motivasi kerja tak memberikan dampak bagi kinerja pekerja. Sesuai dengan apa yang disampaikan Afandi (2018: 23) motivasi merupakan merupakan suatu keinginan yang terbentuk pada diri dikarenakan adanya inspirasi dan semangat dalam beraktifitas disertai dengan rasa ikhlas dan kesengangan tersendiri dan berupaya untuk menghasilkan bentuk yang terbaik.

### Dampak Disiplin Kerja bagi Kinerja Pekerja

Data menunjukkan nilai thitung 0,775 <  $t_{tabel}$  1,988 signifikan 0,440 > 0,05. Berarti disiplin kerja tidak memberikan dampak bagi kinerja pekerja. Sesuai dengan apa yang disampaikan Hasibuan (2018) Kedisiplinan merupakan rasa sadar dan bersedia dalam menunaikan aturan dan norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja dan masyarakat.

### Dampak Kerjasama Tim bagi Kinerja Pekerja

Data penelitian menerangkan thitung 8,426 >  $t_{tabel}$  1,988 signifikan 0,000 < 0,05. Berarti disiplin kerja memberikan dampak bagi kinerja pekerja. Sesuai dengan apa yang disampaikan Manzoor yakni Kerjasama tim merupakan perkumpulan beberapa individu berkaitan di setiap tugas serta tanggung jawabnya.

## 4. KESIMPULAN

Sesuai data yang dilakukan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan, maka para peneliti mendapatkan kesimpulan yaitu: (1) Berdasarkan output uji hipotesis dengan parsial, nilai thitung >  $t_{tabel}$  yaitu 1,822 < 1,988 dengan signifikansi yang didapatkan 0,072 > 0,05. Berarti motivasi kerja tidak memberikan dampak bagi kinerja pekerja. (2) Berdasarkan output hipotesis secara parsial, thitung <  $t_{tabel}$  yaitu 0,775 < 1,988 signifikan yang didapatkan 0,440 > 0,05. Berarti disiplin kerja tidak

memberikan dampak bagi kinerja pekerja. (3) Berdasarkan output hipotesis dengan parsial, nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $8,426 < 1,988$  dengan signifikansi yang didapatkan  $0,000 > 0,05$ . Berarti kerjasama tim memberikan dampak bagi kinerja karyawan. (4) Berdasarkan output hipotesis simultan,  $F_{hitung}(39,981) >$

$F_{tabel}(2,68)$  hal ini artinya dengan simultan X1 dan X2 tidak memberikan dampak bagi kinerja pekerja pada perusahaan terkait. Sedangkan simultan X3 memberikan dampak bagi kinerja pekerja di perusahaan terkait.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Fandi. 2018 *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing

Arikunto Suharsimi. 2019. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen*

*Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,

Ramadhayanti, Ana. 2019. *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta : PT ElexMedia Komputindo.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen( Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi)*. Edisi Keenam. Bandung: CV Alfabeta.