

**PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
RESTAURANT THE STEPPING STONE MEDAN**

Oleh :

Srihatiku Sipahutar ¹⁾

Fenius Halawa ²⁾

Novia Ruth Silaen ³⁾

R.B Napitupulu ⁴⁾

Universitas Darma Agung

E-Mail:

ssrihatiku@gmail.com

[feniussshalawa321@gmail.com](mailto:feniusshalawa321@gmail.com)

ABSTRAK

Dalam penelitian ini, terdapat sejumlah faktor yang menjadi pusat Penelitian ini berfokus untuk menilai dampak kerja tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran The Stepping Stone Medan. Dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 30 responden, penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, uji-t, uji F, dan Koefisien Determinasi (R²) untuk analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh thitung (1,638) < ttabel (1,7011) dan nilai p-value sebesar 0,113 (>0,05). Dengan demikian, H1 ditolak dan H0 diterima. Sebaliknya, motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, didukung oleh thitung (3,361) > ttabel (1,7011), dengan nilai p-value yang rendah yaitu 0,002 (<0,05). Karena koefisien regresi bernilai positif (0,491), maka H2 diterima dan H0 ditolak. Demikian pula, disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, terlihat dari thitung (2,617) > ttabel (1,7011), dan nilai p-value yang signifikan yaitu 0,015 (<0,05). Dengan koefisien regresi yang positif (0,347), H3 diterima sedangkan H0 ditolak. Uji simultan yang dilakukan terhadap kinerja karyawan di Restoran The Stepping Stone Medan menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai Fhitung sebesar 90,959 melampaui nilai Ftabel sebesar 2,99. Nilai p-value yang terkait adalah 0,000 (<0,05), yang mengarah pada penerimaan H4 dan penolakan H0. Koefisien determinasi, R², dihitung sebesar 0,903, menunjukkan bahwa 90,3% dari variabilitas dalam kinerja dapat dikaitkan dengan pengaruh gabungan dari faktor-faktor yang diteliti, sedangkan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teridentifikasi.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja

This study aims to determine and examine This research focuses on assessing the impact of teamwork, work motivation, and work discipline on employee performance at The Stepping Stone Restaurant Medan. With a population and sample size of 30 respondents, this study used Multiple Linear Regression Analysis, t-test, F-test, and Coefficient of Determination (R²) for analysis. The results showed that teamwork has an insignificant positive effect on performance, as indicated by tcount (1.638) < ttable (1.7011) and a p-value of 0.113 (>0.05). Thus, H1 is rejected and H0 is accepted. In contrast, work motivation shows a significant positive effect on performance, supported by tcount (3.361) > ttable (1.7011), with a low p-value of 0.002 (<0.05). Because the regression coefficient is positive (0.491), H2 is accepted and H0 is rejected. Similarly, work discipline has a significant and positive effect on performance, as seen from tcount (2.617) > ttable (1.7011),

and a significant p-value of 0.015 (<0.05). With a positive regression coefficient (0.347), H3 is accepted while H0 is rejected. The simultaneous test conducted on employee job performance at Restaurant The Stepping Stone Medan demonstrates a significant outcome, with an Fcount value of 90.959 surpassing the Ftabel value of 2.99. The associated p-value is 0.000 (<0.05), leading to the acceptance of H4 and rejection of H0. The coefficient of determination, R², is calculated at 0.903, indicating that 90.3% of the variability in work performance can be attributed to the combined influence of the factors studied, while the remaining 9.7% is influenced by other unidentified factors.

Keywords: Teamwork, Work Motivation, Work Discipline And Work Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja berfungsi sebagai fondasi penting bagi perusahaan, memandu keputusan yang berkaitan dengan karyawan. Hal ini memiliki nilai dalam meningkatkan kinerja karyawan, menyesuaikan kompensasi, membuat pilihan penempatan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, membentuk jalur karier, mengatasi penyimpangan kepegawaian, memperbaiki kesalahan informasi, menyempurnakan desain pekerjaan, memastikan peluang kerja yang adil, dan menavigasi tantangan eksternal. Bagi organisasi, prestasi kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan mereka.

Dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, performa kerja karyawan memiliki makna ganda, yaitu mendorong pencapaian pribadi dan berkontribusi pada kemenangan perusahaan. Penelitian yang dilakukan di restoran The Stepping Stone ini menyoroti bagaimana penurunan performa kerja karyawan berkaitan dengan faktor-faktor seperti kerja tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Kerja tim yang efektif tumbuh subur ketika para anggotanya menunjukkan kompetensi seperti memulai diskusi, mengumpulkan informasi, mengusulkan prosedur pencapaian tujuan, menyelaraskan pendapat, menarik kesimpulan, mendorong konsensus, merangkul kreativitas di tengah ketidaksepakatan, mengurangi ketegangan kelompok, dan mengekspresikan emosi secara terbuka, yang semuanya berujung

pada peningkatan kinerja karyawan. Karena organisasi bertujuan untuk menumbuhkan motivasi, persatuan, dan produktivitas, banyak yang mengakui pembangunan tim sebagai aspek penting dari kinerja karyawan.

Motivasi kerja berfungsi sebagai katalisator, menyalakan semangat dan mendorong perubahan perilaku positif dalam diri individu. Hal ini mencakup berbagai strategi yang bertujuan untuk menstimulasi dan menginspirasi karyawan untuk unggul dalam tugas mereka. Di samping kerja sama tim dan motivasi kerja, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam organisasi. Disiplin karyawan memainkan peran penting dalam mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan programnya. Hal ini memiliki arti penting dalam kerangka kerja pengembangan manajemen sumber daya manusia. Kepatuhan terhadap disiplin sangat diperlukan untuk mencegah kelalaian, penyimpangan, kekeliruan, dan ketidakefisienan dalam proses kerja, serta menjaga pemanfaatan sumber daya secara efektif.

Setelah melakukan survei dan serangkaian wawancara dengan tim manajemen sumber daya manusia di restoran The Stepping Stone Medan, beberapa pengamatan dilakukan terkait dengan kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Beberapa tantangan yang muncul, termasuk kurangnya keselarasan di antara para karyawan terkait tugas-tugas yang diberikan, kurangnya tanggung jawab - terutama di antara para pekerja lapangan yang terkadang menghindari tanggung

jawab karena lokasi kerja yang jauh dan tidak diawasi. Selain itu, kurangnya upaya kolaboratif di antara para pekerja lapangan menghambat verifikasi laporan yang akurat. Penelitian ini juga mengidentifikasi adanya kinerja karyawan yang kurang optimal, ditandai dengan penundaan pekerjaan dan kecenderungan untuk melakukan tugas dengan sikap santai. Masalah disiplin kerja karyawan terlihat dari kinerja mereka yang tidak optimal dan manajemen waktu yang tidak efisien, yang mengakibatkan seringkali terjadi penundaan tenggat waktu kerja. Ketidapatuhan terhadap peraturan juga sering terjadi, termasuk seringkali keterlambatan dan ketidakhadiran di antara para karyawan. Selain itu, kurangnya tanggung jawab dan ketegasan juga terlihat, diperparah dengan konsekuensi yang ringan untuk pelanggaran, yang berkontribusi pada rasa puas diri dan penundaan pekerjaan. Jika tidak diatasi, tantangan-tantangan ini dapat merusak kinerja perusahaan, membatasi jumlah karyawan yang berkinerja tinggi dan kemudian mengurangi insentif untuk mendapatkan penghargaan, yang pada akhirnya menumbuhkan keengganan untuk menyelesaikan tugas.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan: Pertanyaan pertama mengeksplorasi apakah ada hubungan antara kerja sama tim dengan kinerja karyawan di restoran The Stepping Stone Medan.
2. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Pertanyaan kedua menggali apakah motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di restoran The Stepping Stone Medan.
3. Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Pertanyaan ketiga menyelidiki apakah disiplin kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di restoran The Stepping Stone Medan.

4. Dampak Kolektif Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Pertanyaan keempat meneliti apakah pengaruh gabungan dari teamwork, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di restoran The Stepping Stone Medan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil nyata yang berasal dari usaha dan upaya yang berdedikasi dari seseorang. Seseorang diakui sebagai seorang yang berprestasi ketika mereka mencapai sesuatu yang substansial melalui usaha mereka, apakah itu hasil dari pembelajaran, kerja keras, atau mengasah keterampilan dalam bidang tertentu.

Tujuan utama dari penilaian prestasi kerja adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan efektivitas kontribusi sumber daya manusia, dengan fokus pada pencapaian tujuan ini dengan cara yang lebih baik.

Kerjasama Tim

Kerja tim melibatkan sekumpulan individu dengan beragam keterampilan, bakat, pengalaman, dan latar belakang yang bergabung untuk mencapai tujuan bersama. Esensi dari kerjasama tim berakar pada prinsip-prinsip kesatuan tujuan, efisiensi, dan efektivitas. Hal ini dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Kesatuan Tujuan:

Bekerja dalam tim didasarkan pada prinsip kesatuan tujuan. Hal ini melibatkan anggota tim untuk berbagi tujuan yang sama, yang mencakup visi, misi, dan tujuan yang terpadu untuk upaya kolaboratif tim. Prinsip ini menjadi sangat penting ketika menyelesaikan program kerja atau proyek yang sensitif terhadap waktu, yang membutuhkan keselarasan di antara anggota tim untuk mencapai tujuan yang sama.

2. Efisiensi:

Efisiensi menggarisbawahi kemampuan tim untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif. Dalam tim yang efisien, setiap anggota berkontribusi pada tugas-tugas dengan kecepatan, efektivitas, dan ketepatan. Hal ini menghasilkan alur kerja yang efisien yang meminimalkan pemborosan dan kelalaian, sehingga menumbuhkan kepuasan kerja di antara anggota tim.

3. Efektivitas

Kerja sama tim memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan efektivitas secara keseluruhan, di antara tujuan-tujuan lainnya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan yang berasal dari dalam diri dan luar diri, yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam suatu tugas dengan antusiasme yang tinggi dan menggunakan seluruh keterampilan dan kemampuannya.

Pemberian motivasi dari para pemimpin kepada karyawan sangat diperlukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, karena hal ini secara signifikan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menggarisbawahi peran penting motivasi dalam mendorong produktivitas karyawan.

Disiplin kerja

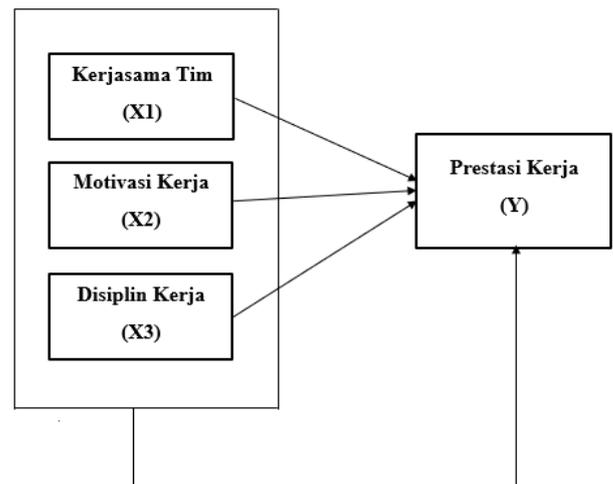
Disiplin kerja merupakan perilaku yang perlu ditumbuhkan dalam diri seseorang untuk mendorong kinerja yang optimal dalam tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja atau lingkungan mana pun. Tujuan disiplin karyawan mencakup memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan, kebijakan organisasi, dan arahan manajemen, sehingga mendorong kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis. Selain itu, disiplin karyawan bertujuan untuk memungkinkan pelaksanaan tugas yang mahir, memfasilitasi pemberian layanan yang optimal kepada para pemangku kepentingan tertentu yang selaras dengan domain operasi organisasi.

Melalui disiplin, karyawan

diberdayakan untuk secara efektif memanfaatkan dan menjunjung tinggi sumber daya organisasi, termasuk fasilitas, infrastruktur, barang, dan jasa. Mereka diharapkan dapat menyelaraskan perilaku mereka dengan norma-norma organisasi dan secara aktif terlibat sesuai dengan standar-standar tersebut. Selain itu, disiplin karyawan bertujuan untuk menumbuhkan produktivitas tinggi yang sesuai dengan harapan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Kerangka Pemikiran

Kerangka teori penelitian ini melibatkan pengaitan teori dengan berbagai faktor yang sebelumnya telah diidentifikasi sebagai tantangan yang signifikan. Di bawah ini adalah representasi visual dari kerangka pemikiran yang dilakukan dalam penelitian ini:



Gambar : 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2023)

Pengembangan Hipotesis

H1: Penelitian ini menghipotesiskan bahwa ada dampak potensial dari Kerja Tim terhadap kinerja karyawan di restoran The Stepping Stone Medan.

H2: Hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan di restoran

The Stepping Stone Medan.

H3: Hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan prestasi kerja karyawan di restoran The Stepping Stone Medan.

H4: Hipotesis yang diajukan bahwa secara bersama-sama, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di restoran The Stepping Stone Medan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif merupakan jenis dalam penelitian ini. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan mengumpulkan informasi dengan cara mengamati secara langsung dan melakukan wawancara dengan terhadap pihak karyawan restaurant The Stepping Stone Medan. penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *restaurent The Stepping Stone Medan* yang berjumlah 30 karyawan.

Perolehan data penelitian menggunakan dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan dengan observasi, wawancara, dokumentasi dan angket. Skala Likert digunakan untuk mengukur pengukuran pada skala dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Penilaian validitas dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Tolak ukur untuk menetapkan validitas terpenuhi ketika r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 5%. Seluruh komponen instrumen penelitian ini menunjukkan validitas, menegaskan kesesuaiannya untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Sebuah variabel disebut reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria Cronbach's Alpha
Kerjasama Tim (X1)	0,647	0,60
Motivasi Kerja (X2)	0,738	0,60
Disiplin Kerja (X3)	0,691	0,60
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,715	0,60

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS

dinyatakan bahwa setiap nilai dari Cronbach's Alpha untuk setiap variabel tersebut melebihi 0,60. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa hasil dari instrumen dapat diterima dan dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Kolmogorov Smirnov dengan nilai sig 5% digunakan untuk pengujian normalitas pada penelitian ini. Nilai distribusi dari model regresi dinyatakan normal apabila pengujian Kolmogorov Smirnov lebih besar 0,05.

**Tabel 2 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,54596180
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,089
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

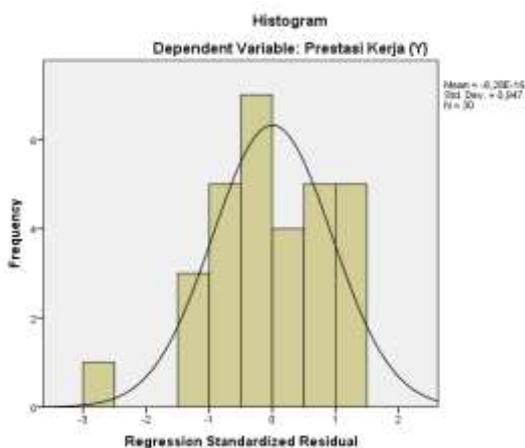
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS

Nilai signifikansi dapat dilihat dari

hasil pengujian yang telah disediakan di atas. Pada bagian Kolmogorov-Smirnov (Monte Carlo Two-Tailed Significance) diperoleh nilai sebesar 0,200, yang mana nilai tersebut melebihi ambang batas signifikansi sebesar 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa distribusi data yang diperoleh penulis memenuhi syarat normalitas. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pola distribusi yang normal.



Gambar 2 Grafik Histogram
Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS

Mencermati grafik histogramnya menyerupai siluet gunung atau lekukan lonceng, ini menandakan bahwa data tersebut mengikuti pola distribusi normal dengan anggun.

Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi terjadinya multikolinearitas. Evaluasi ini membantu dalam mengenali apakah multikolinearitas ada atau tidak. Nilai ambang batas yang sering digunakan untuk mengindikasikan kemunculan multikolinearitas yaitu $tolerance \geq 0,10$ atau sama dengan $VIF \leq 10$

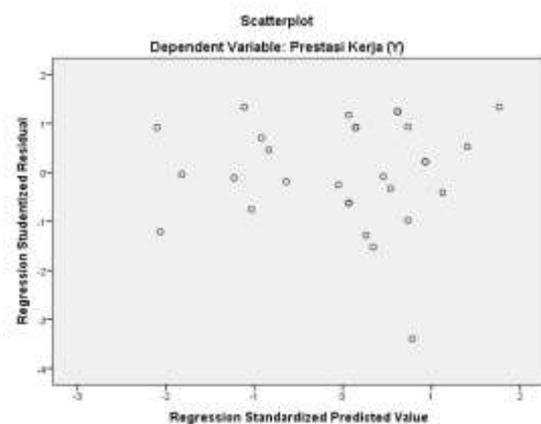
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics ^a	
		Tolerance	VIF
Model			
1	Kerjasama Tim (X1)	,351	2,850
	Motivasi Kerja (X2)	,143	7,004
	Disiplin Kerja (X3)	,207	4,834

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS

Pengolahan data diatas menunjukkan bahwa masing – masing variabel dengan nilai *tolerance* melebihi 0,10. Selain itu, tabel yang sama menggambarkan bahwa VIF setiap variabel memiliki nilai dibawah 10. Oleh sebab itu, bisa dinyatakan bahwa tidak ada bukti adanya multikolinearitas diantara semua variabel.

Uji Scatterplot dapat digunakan untuk melihat apakah terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak tetap maka diduga terdapat masalah heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS

Dari pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar dan tidak berkumpul pada satu titik, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat

heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda ini adalah untuk memastikan apakah ada hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	,938	1,220
	Kerjasama Tim (X1)	,203	,124
	Motivasi Kerja (X2)	,491	,146
	Disiplin Kerja (X3)	,347	,133

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS

Data diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 0,938 + 0,203X1 + 0,491X2 + 0,347X3 + e$$

Persamaan regresi tersebut mengandung makna bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,938 menunjukkan bahwa pada saat Kerjasama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) bernilai nol, maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) diprediksikan sebesar 0,938.
2. Koefisien untuk variabel Kerjasama Tim sebesar 0,203, menandakan bahwa peningkatan 1 unit dalam Kerjasama Tim (X1) sesuai dengan peningkatan 0,203 dalam Prestasi Kerja Karyawan (Y), dengan asumsi Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) tetap konstan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja.
3. Koefisien untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,491, menunjukkan bahwa

kenaikan 1 satuan pada Motivasi Kerja (X2) mengakibatkan kenaikan 0,491 pada Prestasi Kerja Karyawan (Y), dengan asumsi Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X3) tetap. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja.

4. Koefisien untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,347, menunjukkan bahwa peningkatan 1 unit dalam Disiplin Kerja (X3) menyebabkan peningkatan 0,347 dalam Prestasi Kerja Karyawan (Y), dengan asumsi Kerja Sama Tim (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tetap konstan. Hal ini menggarisbawahi dampak positif dari Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja.

Uji Hipotesis

Asumsi H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ dan sebaliknya.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (t-test)

		Coefficients ^a	
		T	Sig.
Model			
1	(Constant)	,768	,449
	Kerjasama Tim (X1)	1,638	,113
	Motivasi Kerja (X2)	3,361	,002
	Disiplin Kerja (X3)	2,617	,015

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS

Diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kerjasama Tim (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Setelah melakukan pengujian secara parsial seperti yang terlihat pada tabel, terbukti bahwa nilai signifikansi variabel Teamwork sebesar 0,113 lebih besar dari ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Teamwork (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, Hipotesis H1 ditolak dan Hipotesis H0 diterima.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap

Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Berdasarkan pengujian secara parsial seperti yang ditunjukkan pada tabel, nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,002 lebih kecil dari ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, Hipotesis H2 diterima dan Hipotesis H0 ditolak.

3. Korelasi antara Disiplin Kerja (X3) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Menganalisis hasil pengujian secara parsial dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,15, melebihi ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Hipotesis H1 ditolak dan Hipotesis H0 diterima.

Penggunaan uji F melibatkan nilai $F_{hitung} (90,959) >$ dari $F_{tabel} (2,99)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan). Dengan demikian H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		F	Sig.
1	Regression	90,959	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS

Pada pengujian SPSS untuk koefisien determinasi diperoleh bahwa variabel kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,903 atau sebesar 90,3%. Hal tersebut menjelaskan kemampuan variabel dependen sudah sangat baik karena mendekati angka 1, sedangkan sisanya

9,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya : kompensasi, pelatihan dan lainnya.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,956 ^a	,913	,903

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kerjasama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan(Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan hasil penelitian diatas, maka dapat diketahui hasilnya, yaitu :

1. Pengaruh Teamwork terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Restoran The Stepping Stone Medan
Setelah menganalisis data yang telah diolah terkait dengan variabel teamwork, terlihat bahwa nilai signifikansi teamwork adalah 0.113, yang melebihi ambang batas 0.05. Selain itu, nilai t hitung (1,638) lebih rendah dari nilai t tabulasi (1,7011). Temuan ini secara kolektif menunjukkan bahwa Kerja Tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, hipotesis awal (H1) ditolak, dan hipotesis nol (H0) diterima.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Restoran The Stepping Stone Medan
Mengevaluasi data yang telah diolah untuk variabel motivasi kerja, terlihat jelas bahwa nilai signifikansinya adalah 0,002, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Selain itu, nilai t hitung (3,361) melebihi nilai t tabulasi (1,7011). Hasil ini mengarah pada kesimpulan bahwa Motivasi Kerja memang memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) terbukti dan diterima, sedangkan

- hipotesis nol (H_0) ditolak.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Restoran The Stepping Stone Medan
- Setelah melakukan analisis terhadap data yang telah diolah terkait variabel disiplin kerja, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah sebesar 0,015, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Selain itu, nilai t hitung (2,617) melampaui nilai t tabulasi (1,7011). Temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai hasilnya, hipotesis ketiga (H_3) terkonfirmasi, dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Restoran The Stepping Stone Medan

Hasil pengujian secara simultan yang dilakukan terhadap variabel kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai F hitung (90,959) melebihi nilai F kritis (2,99), dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen (kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Oleh karena itu, hipotesis keempat (H_4) teruji kebenarannya, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Selain itu, nilai R^2 sebesar 91,3%, menandakan bahwa kerja tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 90,3% pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. SIMPULAN

Setelah memeriksa data dan mempertimbangkan hasil diatas, peneliti sampai pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan pada variabel Kerjasama tim berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Restaurant The Stepping Stone Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel kerjasama tim diperoleh nilai t_{hitung} (1,638) < t_{tabel} (1,7011). nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,113 > 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,203.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan pada variabel Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Restaurant The Stepping Stone Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} (3,361) > t_{tabel} (1,7011). Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,002 < 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,491.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan pada variabel Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Restaurant The Stepping Stone Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} (2,617) > t_{tabel} (1,7011). Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,015 < 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,347.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan yang dilakukan pada Kerjasama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (90,959) > dari F_{tabel} (2,99) dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh nilai R^2 sebesar 0,903. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh Kerjasama

tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebesar 90,3%, sedangkan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

penelitian ini diakui oleh peneliti Seperti terlihat dari jumlah sampel yang kecil yaitu hanya 30 responden, yang mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Penelitian ini berfokus pada serangkaian variabel yang sempit - kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja - sehingga mengabaikan pengaruh berbagai faktor lain terhadap kinerja karyawan. Selain itu, proses pengumpulan data melalui kuesioner mungkin tidak selalu mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya karena adanya perbedaan perspektif, asumsi, dan interpretasi di antara individu. Faktor-faktor seperti kejujuran dalam mengungkapkan pendapat juga berkontribusi terhadap kompleksitas jawaban kuesioner.

Dengan mempertimbangkan hasil analisis dan kesimpulan sebelumnya, peneliti menyajikan rekomendasi. Disarankan Untuk mengatasi masalah kerja sama tim, Restoran The Stepping Stone Medan harus mempertimbangkan untuk membentuk tim manajemen yang cakap. Tim ini akan ditugaskan untuk merancang peran pekerjaan, memfasilitasi pengambilan keputusan yang efektif, dan merancang solusi untuk meningkatkan kekompakan karyawan. Dengan membina lingkungan kerja yang harmonis, kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat. Selain itu, pendekatan ini juga dapat meningkatkan motivasi kerja di antara para karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas, menanamkan sikap kerja yang positif, dan mendorong tanggung jawab yang lebih tinggi dari para karyawan.

Daftar Pustaka

Agustini, (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktipitas*

Karyawan. E-Jurnal Manajemen
Chukwuma, & Obiefuna, O. (2014).
Effect of Motivation on Employee Productivity : a Study of Manufacturing, companies innnewi. Journal of managerial Studies and research.

Daft, (2016). *Understanding Management* (edisi ke-10). Cengage Learning.

Davis, Dewi. 2016, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta, PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Dewi. (2017). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Konsep Pembelajaran Ciri-Ciri Prestasi Kerja Dengan Pendekatan Kontekstual*. Skripsi Sarjana

Dharma, (2018). *“Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya”*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol 5, No.1,47-57.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan, Rizki, Suprajang. (2017). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)

Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana Haryad

Pamela, Oloko (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sinambela, T.Akbar, Slamet. (2017).
*“Pengaruh Disiplin Kerja
 Karyawan Kontrak Pada Pt At
 Indonesia Di Karawang.”* Jurnal
 Lentera Bisnis
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian
 Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*
 Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber
 Daya Manusia.* Cetakan
 Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia
 Group.
- Steers, Porter. M.S. (2016). *Motivation
 and Work Behavior.* New York:
 McGraw-Hill Book Company
- Stephen, Timothy. (2018). *Perilaku
 Organisasi. Organizational
 Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12).
 Jakarta: Salemba Empat.
- Tracy, (2019). *Pengaruh Teamwork
 Terhadap Prestasi Kerja
 Karyawan Pada PT. Federal
 International Finance Cabang
 Surabaya* 2. Jurnal Ilmu
 Manajemen