



**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI SUB KELOMPOK KEPEGAWAIAN  
SEKRETARIAT BADAN KARANTINA KEMENTERIAN PERTANIAN RI**

***THE EFFECT OF TEAMWORK AND WORK MOTIVATION ON WORK  
ACHIEVEMENT OF EMPLOYEE SUB-GROUP OF EMPLOYMENT  
SECRETARIAT QUARANTINE AGENCY, MINISTRY OF AGRICULTURE,  
REPUBLIC OF INDONESIA***

Poli Idaman Markus Bawamenewi

[poliidaman@gmail.com](mailto:poliidaman@gmail.com)

Nenny Anggreini

[nennyanggraeni@gmail.com](mailto:nennyanggraeni@gmail.com)

Wilson Rajagukguk

[wilsonrajagukguk@gmail.com](mailto:wilsonrajagukguk@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Jakarta, Indonesia

**ABSTRACT**

*The archipelago is a country that is rich in human resources and resources in the natural environment. The existing industry in Indonesia has given rise to an increase in the industrial sector with conditions that allow for an increase in income. Resources that can increase state finances are the agricultural sector and garden products. Agricultural produce that produces finance starts from the cohesiveness of employees in carrying out work and always trying to make achievements. The purpose of this study is to find information related to cooperation and motivation by employees in outstanding work in the Staffing Sub Group of the Secretariat of the Quarantine Agency of the Republic of Indonesia's Ministry of Agriculture. This study had 30 respondents and the data was obtained by distributing questionnaires and processing the data using the Linear Regression Analysis method. The findings in this study are that teamwork has a significant positive impact on employee performance worth  $t_{count} (2.088) > t_{tabel} (0.3610)$  and a significance of  $0.000 < 0.05$ . Work motivation has a positive and significant impact on work performance with a significance value of  $t_{count} (1.167) > t_{tabel} (0.3610)$  and a significant number of  $0.003 < 0.05$ . Teamwork with work motivation has a significant positive impact on work performance with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Teamwork, Work Motivation, Work Achievement**

---



## **I. PENDAHULUAN**

Wilayah Nusantara memiliki kekayaan yang melimpah yang banyak dan kualitas yang juga baik. Indonesia memiliki sumber daya yang indah serta memesona karena alam yang didukung oleh keadaan tropis dan menjadikan tanaman untuk tumbuh subur karena pencahayaan yang baik serta kemungkinan terkena hujan juga dalam ambang batas yang skalanya cukup. Negara Indonesia banyak menghasilkan sumber daya yang berkualitas didukung dengan keadaan alam yang baik serta kenampakan alam yang mendukung untuk diolah dengan baik serta menimbulkan pesona yang menarik. Sumber daya yang menarik juga dihasilkan dengan cara pengolahan yang baik oleh bidang yang sesuai.

Sumber daya yang dirawat dengan baik dan diadakan pengolahan dengan cara yang semestinya akan menjadikan hasil berkualitas dan meningkatkan potensi untuk disukai oleh orang ramai. Adanya sumber daya alam yang baik juga tidak bisa dipisahkan dari orang yang mengadakan pengolahan untuk menimbulkan keadaan sumber daya alam terlihat begitu menarik. Manusia yang memiliki kualitas dengan kemampuan berfikir yang luas akan menjadikan alam biasa bisa terlihat luar biasa dan bersinar hingga bisa menjadikan potensi untuk diketahui serta diketahui oleh masyarakat luas (Agusta, 2013). Pengolahan sumber daya alam membutuhkan waktu serta pemikiran yang luas untuk menjadikannya lebih terkelola dengan baik dan mencerminkan kualitasnya.

Manusia yang berkualitas adalah manusia yang bisa untuk bekerja sama dengan baik bersama orang yang sedang mengadakan proses perkembangan dan mengadakan kemajuan dalam bidang yang ditekuni supaya memperoleh hasil yang memadai dan menjadikan kualitas diutamakan (Budiman, 2022). Tugas yang dijalankan menjadikan seseorang memiliki tanggungjawab serta menjadikan usaha yang dijalankan bisa terkelola dengan baik dan mudah untuk diadakan pengembangan (Kaswan, 2014). Usaha yang dijalankan membutuhkan manajemen yang baik dan memudahkan untuk menjadikan keterjaminan kualitas dari yang diberlakukan pada usaha yang dijalankann.

Tim yang berkualitas juga dihasilkan dari motivasi yang berada dari dalam diri serta memudahkan untuk mengadakan kemampuan bisa dikembagkan bersama. Kemampuan yang dijadikan untuk mengadakan usaha maju bisa diasah dengan ilmu pengetahuan serta langkah yang tepat dalam manajemennya. Kerja yang berprestasi ialah hal yang diimpikan oleh semua orang, kehadirannya amat diinginkan dan orang-orang mengupayakan supaya dirinya tetap konsisten untuk memberikan yang terbaik pada usaha yang dijalankan dan karir yang sedang ia rintis bersama bidang yang selalu menghasilkan ilmu baru untuk dipelajari setiap harinya. Orang yang memiliki prestasi memiliki keinginan untuk terus berkembang dan menaikkan karirnya dari hari ke hari dan hingga hitungan masa ke masa.

Kementerian Pertanian RI merupakan instansi pemerintahan yang mengatur urusan pertanian yang mana merupakan salah satu sektor yang sangat penting dari suatu bangsa.

---

Kementerian pertanian bukan hanya harus memastikan Sumber Daya Alam (SDA) bertumbuh dengan baik, tetapi kualitas manusia yang mumpuni untuk mengeola tugas dan tanggung jawab yang ditunjukkan untuk peningkatan kesejahteraan rakyat. Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI yang dijadikan untuk acuan melaksanakan pekerjaan supaya terkontrol dengan baik dan memudahkan untuk diadakan pemantauan serta pemenuhan tujuan dalam Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI. Komunikasi yang dilakukan oleh kepala Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI. Masalahnya adalah instruksi yang diberikan satu arah melalui rapat sering kali kurang dipahami dengan baik, sehingga membuat mereka kurang termotivasi untuk menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal tersebut mengakibatkan kurang termotivasinya pegawai berpengaruh terhadap kinerja seluruh pegawai yang ada di instansi.

Karyawan yang melaksanakan kerja pada Sub Kelompok Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI dalam keadaan yang kurang cara untuk memajemen karir dan memajukan cara untuk menaikkan prezstasi kerja. Pegawai membutuhkan arahan yang sesuai dengan jabatan yang dijalankan serta membutuhkan bimbingan untuk mengadakan adanya kualitas dalam kinerja yang selalu meningkat. Maka dari itu meningkatkan prestasi kerja pegawainya, di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI berusaha agar setiap pegawai termotivasi dalam instansi dan dapat berkerja dengan segala kemampuan dalam menyelesaikan perkerjaannya dan sebisa mungkin menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan terbentuknya motivasi kerjsama tim yang kuat.

Tujuan dari adanya kajian ini ialah agar diperoleh informasi terkait pengaruh Kerjasama tim terhadap prestasi kerja pegawai di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI, agar diperoleh informasi terkait perngaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI serta agar diperoleh informasi terkait pengaruh Kerjasama tim dan motivasu kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI.

## **II. TEORI**

### **A. Prestasi kerja**

#### **1. Definisi prestasi kerja**

Paparan dari (Mangkunegara, 2016) prestasi kerja ialah hal yang bersifat perolehan yang membanggakan yang diterima oleh orang yang menjalankan kegiatan harian dalam lingkungan perusahaan. Perolehan yang membanggakan diperoleh dari adanya kualitas atau dedikasi yang disumbangkan untuk mengadakan

---

keadaan kondusif supaya usaha yang dijalankan bisa berlangsung dengan baik dan dijadikan kemampuan untuk meningkatkan kemajuan usaha yang dijalankan.

Karyawan yang memiliki prestasi dalam pekerjaan akan memudahkan untuk menjadikan nilai tambah dan rasa ingin tahu yang lebih untuk menaikkan kualitas kerjanya (Iswandry, 2023)

## 2. Faktor dari prestasi pegawai

Paparan dari (Badriyah, 2018), menyatakan bahwa prestasi kerja yang dimiliki karyawan ditentukan oleh beberapa penentu ialah:

### 1) Jumlah pekerjaan

Jumlah banyak kuantitas yang dikerjakan seseorang akan menjadikan kinerja terukur dengan capaian yang telah diraih dengan kemampuan yang luar biasa.

### 2) Kualitas kerja

Kualitas adalah hal yang dinilai dari loyalitas yang diberikan oleh karyawan pada usaha yang dijalankan agar bisa menorehkan prestasi kerja.

### 3) Keandalan

Harus ada kecakapan serta andal dalam mengadakan pekerjaan yang dijalankan dalam keseharian yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas yang harus ditingkatkan.

### 4) Inisiatif

Setiap orang yang menjalankan kerja diwajibkan untuk memiliki inovasi dan berinisiatif untuk mengadakan kemajuan demi kelancaran usaha yang dijalankan.

### 5) Kehadiran

Karyawan yang rajin dalam mengadakan pembaruan akan selalu berkontribusi aktif dalam menjadikan dirinya tergerak untuk maju dan berkualitas dalam banyak bidang.

## 3. Penilaian prestasi kerja

Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dinilai dengan banyak cara sehingga memudahkan untuk banyak kontribusi yang aktif dalam lingkungan pekerjaan. Paparan dari (Hani, 2014) menyatakan bahwa orang yang memiliki prestasi dalam lingkungan kerja memudahkan untuk usaha berjalan dengan lancar dan berpotensi untuk memajukan usaha yang ada. Paparan dari (Sedarmayanti, 2017) menyatakan

---

bahwa kerja yang memiliki prestasi akan lebih nikmat dan menghasilkan banyak manfaat untuk berbagai pihak.

#### 4. Indikator prestasi kerja

Paparan dari (Hasibuan, 2015) menyatakan bahwa prestasi kerja memiliki indikator ialah:

##### 1) Kualitas kerja

Ialah cara yang dilaksanakan untuk mengadakan kemampuan yang terasah dengan baik dan memungkinkan untuk dijalankan.

##### 2) Pengetahuan

Pengetahuan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pegawai dalam memahami dan menguasai hal-hal yang terkait dengan tugas dan prosedur kerjanya, penggunaan peralatan yang digunakan, dan kemampuan teknis yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaannya.

##### 3) Kerja yang sesuai

Penilaian kinerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menghadapi tugas-tugas di luar rutinitas pekerjaan, serta bagaimana mereka merespons dan menyelesaikan tugas-tugas baru dengan cepat dan efektif, menunjukkan ketangkasan berpikir dan bertindak dalam lingkungan kerja.

##### 4) Hubungan kerja

Penilaian kinerja terkait dengan hubungan kerja didasarkan pada sikap pegawai terhadap atasan dan kemampuan mereka untuk menerima perubahan dalam lingkungan kerja.

#### B. Kerjasama Tim

##### 1. Pengertian Kerjasama Tim

Orang yang melaksanakan kerjasama akan memudahkan untuk mengadakan kemudahan dalam penyelesaian pekerjaan yang harus dituntaskan. Paparan dari (Hatta, 2017), kerja sama menjadikan pekerjaan mudah untuk diselesaikan karena ada gotong royong didalamnya. Paparan dari (Shane, 2012), menyatakan bahwa kerja sama ada beberapa golongan ialah.

---

a. Cooperating (bekerjasama).

Anggota tim yang efektif adalah mereka yang sanggup bekerja secara kolaboratif.

b. Coordinating (Koordinasi)

Saling terhubung dan selalu mengikuti intruksi untuk mengadakan pekerjaan supaya mudah untuk mencapai tujuan.

c. Communicating (Komunikasi)

Anggota tim yang efektif adalah mereka yang dengan sukarela menyampaikan informasi secara terbuka, menggunakan saluran dan bahasa yang tepat untuk mencapai efisiensi, serta menghormati anggota tim.

d. Comforting (Kenyamanan)

Rasa nyaman dan bahagia dalam menjalankan tugas akan menimbulkan motivasi untuk karyawan menorehkan prestasi.

2. Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim

Menurut (Hatta, 2017), terdapat tiga indikator dalam kerjasama tim, yang meliputi:

1) Kerja secara gotong royong

Tujuan untuk meningkatkan efektivitas daripada bekerja secara individu.

2) Kepercayaan.

Kepercayaan yang dimaksud adalah keyakinan bahwa seseorang benar-benar tulus dan konsisten dalam kata-kata dan tindakannya.

3) Kekompakan.

Kekompakan yang dimaksud adalah kolaborasi dan kesatuan dalam bekerja secara teratur dan teratur dalam menghadapi suatu tugas, ditandai dengan adanya ketergantungan antara satu sama lain.

C. Motivasi

1. Pengertian motivasi

---

Motivasi ialah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan perubahan pada arah yang lebih pada usaha yang dijalankan agar terus bergerak serta terpacu untuk maju. Kemajuan yang ada itu akan meningkatkan usaha serta kinerja yang diberikan karyawan akan membaik dan menjadikan contoh kebaikan untuk masa yang sekarang atau masa yang akan datang. Motivasi juga menjadikan seseorang bergerak untuk keluar dari zona nyaman nya dan mencoba untuk mengadakan perubahan dalam urusan yang dilaksanakan. Motivasi kerja ialah hal yang bisa membuat seseorang menjadi bersemangat untuk mengadakan kualitas kerja yang baik, berkualitas dan jauh dari jangkauan kemalasan (Romarta, 2023).

Paparan tentang informasi bahwa motivasi ialah hal yang bisa memberikan dukungan dari dalam diri seseorang dan menjadikan semangat tumbuh untuk memungkinkan keadaan kondusif (Amalia, 2015). Keadaan ini menjadikan seseorang memulihkan gairah yang hilang serta menaikkan daya saing yang ada dari dalam diri secara alami. Motivasi bisa ada dalam diri manusia atau muncul karena dorongan semangat orang sekitar untuk menaikkan rasa ingin maju serta berkembang dan tidak mudah menyerah dalam berbagai keadaan sulit yang dihadapi.

## 2. Teori motivasi

Memahami motivasi dapat menjadi hal yang sulit karena belum ada kriteria yang jelas untuk mengamati dan mengukur motivasi setiap karyawan, mengingat bahwa motivasi setiap individu dapat berbeda-beda. Paparan dari (Sondang, 2012) menyebutkan bahwa motivasi ada beberapa golongan ialah:

### a. Teori Abraham H. Maslow

Kebutuhan manusia memiliki keharusan untuk dipenuhi dengan tuntutannya ialah:

- 1) Hal fisik untuk kelangsungan menjalankan kehidupan.
- 2) Rasa aman untuk keterjaminan jiwa raga.
- 3) Rasa untuk bersosialisasi dan berkumpul bersama orang lain.
- 4) Memperoleh hadiah jika telah berjasa dalam berbagai bidang.
- 5) Ikut dalam kompetisi dan memungkinkan untuk meraih kemenangan.

### b. Teori Clayton Alderfer

Ada yang dikelompokkan dalam ERG ialah:

E = Existence

R = Relatedness

G = Growth

Poin yang terkandung dalam lingkungan ini ialah:

---

- 1) Kebutuhan ialah hal yang paling utama wajib untuk tercukupi.
  - 2) Kebutuhan akan terkalahkan oleh nafsu akan hal yang berbau duniawi.
  - 3) Adanya hal kebutuhan yang berantai menuntut manusia untuk selalu bekerja keras.
- c. Teori Herzberg

Teori ini ada karena munculnya motivasi dan cara merawat agar motivasi itu selalu ada dalam lingkungan manusia.

- 1) Faktor motivasional, motivasi akan tumbuh seiring keinginan yang ada dalam diri menuntut untuk dipenuhi.
  - 2) Faktor hygiene, merujuk pada faktor-faktor eksternal yang berkontribusi pada kehidupan kerja seseorang, meskipun tidak langsung berhubungan dengan motivasi tetapi dapat mempengaruhi perilaku dalam mencapai prestasi.
3. Faktor dari pemberian motivasi

Paparan dari (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa motivasi yang dimiliki manusia ada beberapa faktornya ialah:

- 1) Lingkungan kerja mencakup semua sarana dan fasilitas di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, dan hubungan antar rekan kerja di tempat tersebut.
  - 2) Kompensasi ialah jumlah uang yang dibayarkan pada karyawan atas dedikasi atau kerja keras yang dilaksanakan demi memenuhi tuntutan kerja dan pencapaian tujuan.
  - 3) Supervisi yang baik melibatkan pengarahan dan bimbingan kerja bagi karyawan untuk memastikan pelaksanaan tugas dengan baik dan menghindari kesalahan.
  - 4) Keinginan untuk hidup adalah kebutuhan dasar setiap manusia untuk bertahan hidup. Orang akan melakukan apapun, baik atau buruk, halal atau haram, untuk mempertahankan hidup mereka.
  - 5) Penghargaan terhadap diri sendiri mendorong seseorang untuk bekerja keras dan mencari pengakuan serta rasa hormat dari orang lain. Kemauan untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi mendorong seseorang untuk bekerja keras dan memperbaiki nasibnya, karena status dan pengakuan tidak mungkin diperoleh jika seseorang malas dan enggan bekerja.
4. Pembagian motivasi

Paparan dari (Hasibuan, 2015), menyatakan bahwa golongan motivasi ada beberapa ialah:

---

- 1) Motivasi Positif (Insentif Positif): dorongan dari pihak atasan untuk meyakinkan karyawan bisa menyelesaikan permasalahan yang ada.
  - 2) Motivasi Negatif (Intensif Negatif): memberikan ganjaran untuk karyawan yang kurang beretika hingga tiada kinerja dalam lingkungan kerja agar tidak berlanjut dalam waktu yang lama.
5. Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja

Paparan dari (Sedarmayanti, 2017) motivasi karyawan memiliki prinsip ialah:

- a. Hal baik akan diulang untuk tetap disebarakan.
  - b. Individu cenderung mempercayai bahwa:
    - 1) Tujuan akan tercapai dengan giatnya usaha.
    - 2) Menginginkan kado atau reward.
    - 3) Keberadaan penghargaan untuk terpenuhi kebutuhan.
  - c. Sikap yang baik untuk penilaian yang baik sehingga menjadikan keinginan untuk maju bertambah naik.
  - d. Sikap baik terus ditingkatkan agar adanya tantangan untuk terus maju.
  - e. Orang yang telah memiliki motivasi akan menjadikan dirinya berkualitas dan bernilai.
  - f. Menanamkan dalam diri terkait hukuman atau hadiah yang akan diterima jika diri tidak berani beranjak dari zona nyaman.
6. Indikator motivasi kerja

Paparan dari (Maslow, 2017) pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan membutuhkan motivasi yang memiliki indikator berikut ialah:

- a. Adanya hal atau kewajiban yang harus segera untuk dipenuhi keberadaanya.
- b. Menginginkan rasa nyaman yang tidak selalu dihantui oleh dunia pekerjaan dan tugasnya.
- c. Hal yang bersifat sosial maka akan memperoleh pengakuan masyarakat.
- d. Memiliki konsep orang yang berhasil ialah orang yang dihargai dalam lingkup pergaulan.
- e. Potensi yang optimal akan menaikkan rasa nyaman serta percaya diri untuk terus memotivasi diri sendiri serta lingkungan sekitar.

### **III. METODOLOGI**

#### **A. Jenis penelitian**

---

Kajian yang dilaksanakan ini memiliki jenis ialah kuantitatif asosiatif (Sugiyono, 2017). Kajian kuantitatif ialah cara yang ditujukan untuk mengakumulasikan angka dalam hitungan yang datanya diolah dengan bantuan sistem hingga muncul simpulan dari rumusan yang telah ditetapkan.

**B. Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

Populasi ialah jumlah keseluruhan data atau responden yang kaitannya berhubungan dengan kajian yang dilaksanakan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Semua pegawai Di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI ialah populasi dari kajian ini.

**2. Sampel**

Sampel ialah jumlah responden yang mewakili untuk adanya kajian keberlanjutan agar bisa diperoleh data dari lingkungan yang dituju. Sampel juga bisa memberikan perwakilan untuk data yang dibutuhkan peneliti (Sugiyono, 2017).

**C. Jenis data penelitian**

**1. Data primer**

Ialah data yang langsung diperoleh dari lingkungan kajian penelitian dengan keabsahan yang nyata dan dapat dibuktikan. Pegawai Di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI ialah responden untuk data primer ini.

**2. Data sekunder**

Ialah data yang diperoleh dari kajian pustaka atau tinjauan yang memiliki keabsahan serta kebenaran yang valid dan bisa dipertanggungjawabkan secara hukum.

**3. Data interval**

Data interval adalah jenis data numerik yang memiliki skala pengukuran interval, yang berarti bahwa jarak antara nilai-nilai pada skala tersebut memiliki arti dan dapat diukur secara kuantitatif. Data interval memiliki beberapa karakteristik, antara lain:

- a. Memiliki titik nol yang bukanlah nilai mutlak: Nilai nol pada data interval tidak berarti absen atau tidak adanya nilai pada skala, melainkan merupakan titik acuan pada skala tersebut.
  - b. Nilai-nilai pada skala dapat diurutkan: Data interval dapat diurutkan dari nilai terendah hingga tertinggi atau sebaliknya, dan hubungan antara nilai nilai pada skala tersebut dapat dinyatakan secara matematis.
-

- c. Regresi dan Korelasi: cara ini diadakan untuk menemukan informasi terkait kaitan antara regresi variabel. Variable independent digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Sementara itu, dalam analisis korelasi, hubungan antara variabel independen dan dependen diukur dengan menggunakan koefisien korelasi.

#### D. Metode pengumpulan data

Peneliti mengadakan beberapa hal untuk mendapatkan data dilapangan ialah (Sugiyono, 2017):

##### 1. Wawancara

Ialah cara yang dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung dengan menanyakan pertanyaan yang jawabannya bisa mendukung untuk data kajian penelitian ini. Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI ialah sasaran dari wawancara peneliti.

##### 2. Kusioner

Pegawai di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI diberikan kusioner oleh peneliti agar memperoleh jawaban tertulis untuk kajian yang datanya nantinya akan diadakan pengolahan. Kusioner berupa pertanyaan dengan jawaban alternatif yang telah disediakan

#### E. Pengujian Instrumen

Kusioner yang telah disebarkan dalam kajian ini pada responden yang ikut berpartisipasi akan memperoleh pengujian untuk pelaksanaannya, ialah.

##### 1. Uji viliditas

Cara yang dipakai untuk mengadakan pengujian data kusioner ialah:

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan kesignifikanan 0,05, hasil perolehan terhitung valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dengan kesignifikanan 0,05, hasil perolehan terhitung tidak valid.

##### 2. Uji reliabilitas

Pengujian ini diadakan untuk mengetahui alat ukur yang dipakai dengan tingkat keakuratannya. Temuannya jika alat ukur bisa memiliki nilai reliabel tandanya cocok untuk pengukuran penelitian serta memungkinkan untuk

---

mengadakan pengukuran yang diadakan sesuai dengan judul yang diangkat dalam kajian ini. Kriteria yang digunakan untuk menilai reliabilitas alat ukur adalah menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Pengukuran ini memiliki kriteria ialah:

- a. Jika nilai  $r$  alpha lebih besar dari 0,060, maka alat ukur dinyatakan reliable atau konsisten. Kemungkinan terjadi kesalahan pengukuran yang besar apabila nilai  $r$  alpha sangat rendah.
- b. Jika nilai  $r$  alpha kurang dari 0,60, maka alat ukur dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten. Hal ini menandakan bahwa alat ukur memiliki tingkat kesalahan yang tinggi dan tidak dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang ingin diteliti.

Analisis menggunakan SPSS for Windows dengan uji statistik Cronbach, jika  $r$  alpha  $>$  0,060, alat ukur dianggap reliable, dan jika  $r$  alpha  $<$  0,60, alat ukur dianggap tidak reliable.

### 3. Uji normalitas

Uji normal data diadakan dengan bantuan SPSS hingga memberikan hasil yang akurat untuk data yang nantinya akan menjadi jawaban dari kajian penelitian yang telah dijalankan. Dalam Normal Probability Plot, data yang berdistribusi normal akan mengikuti garis lurus dengan baik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka pola garis pada plot akan miring atau tidak mengikuti garis lurus dengan baik. Dengan menggunakan grafik Normal Probability Plot, peneliti dapat menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak, sehingga dapat mempertimbangkan metode statistik yang tepat untuk analisis data.

### 4. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi antara variabel independen, karena korelasi yang tinggi dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi hasil dan kestabilan model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model regresi, kita dapat menggunakan metode seperti nilai toleransi (tolerance value) atau faktor inflasi varian (variance inflation factor/ VIF). Nilai toleransi adalah kebalikan dari VIF. Jika nilai toleransi suatu variabel mendekati 1 atau lebih dari 0,1, maka multikolinearitas dianggap rendah dan tidak signifikan. Namun, jika nilai toleransi mendekati 0 atau sangat kecil, maka multikolinearitas dapat dianggap signifikan. VIF adalah ukuran lain untuk mendeteksi multikolinearitas, dan biasanya jika nilai VIF melebihi 5 atau 10, maka dapat menunjukkan adanya multikolinearitas yang signifikan. Dengan menggunakan nilai

---

toleransi dan VIF, peneliti dapat mengevaluasi apakah terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi dan, jika ada, langkah-langkah perbaikan seperti menghapus atau menggabungkan variabel independen dapat dipertimbangkan.

#### F. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam kajian ini ialah memakai analisis korelasi Rank Spearman agar ditemukan informasi terkait dampak yang signifikan antara kerjasama (X1) serta prestasi kerja (Y) beserta kaitannya ke motivasi kerja (X2) yang bersangkutan dengan prestasi (Y).

##### 1. Regresi Linear Sederhana

Analisa ini diadakan untuk menjawab tujuan dan menganalisa peristiwa yang saling berkaitan dengan variabel terikat atau variabel bebas. Kajian ini dilakukan dengan bantuan SPSS dan pelaporannya dinyatakan secara terperinci untuk memudahkan proses pembacaan hingga proses penyampaian data berikutnya.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat)

X = Variabel bebas)

a = Konstanta X = 0

b = Koefisiensi regresi

##### 2. Regresi linear berganda

Analisa ini diadakan untuk memperoleh informasi terkait besarnya atau jumlah variabel yang saling berpengaruh pada kajian dan hasil akhirnya berupa simpulan yang dinyatakan dalam lembar penutup. Persamaan regresi untuk analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+\epsilon$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b1 dan b2 = Koefisien Regresi

X1 = Kerjasama tim

---

X2 = Motivasi Kerja  
€ = Kesalahan atau Error

3. Uji parsial (Uji t)

Pengujian ini dilaksanakan untuk menemukan informasi terkait kesignifikanan variabel yang ada dalam pengujian ini. Kesignifikanan dari pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan nilai t-hitung (t-value) dengan nilai t-tabel (t-critical).

1) Kerjasama tim (X1)

H0:  $b_1 = 0$ , Kerjasama tidak memiliki dampak signifikan pada prestasi kerja Di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI  
H1:  $b_1 > 0$ , Ada dampak disignifikan Kerjasama pada prestasi kerja Di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI

2) Motivasi (x2)

H0:  $b_2 = 0$ , motivasi tidak memiliki dampak signifikan pada prestasi kerja Di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian RI.  
H1:  $b_2 > 0$ , ada dampak signifikan pada prestasi kerja Di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI  
H0 ditolak dan H1 diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$   
H0 diterima dan H1 ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$

4. Uji simultan (f)

Uji ini diadakan dengan cara simultan, pengujian ini diadakan untuk menemukan jawaban atau fakta yang berkaitan dengan kesamaan atau pengaruh secara bersama yang diberikan oleh tiap variabel dalam kajian yang dilaksanakan (Sugiyono, 2017). Uji F dipergunakan untuk mengetahui hubungan yang dikontribusikan dalam lingkup kajian serta hasilnya dipaparkan dalam bentuk interpretasi. Persamaan yang dipakai dalam kajian ini ialah:

H0:  $b_1$  dan  $b_2 = 0$ . variabel bebas tidak memiliki dampak signifikan bersamaan pada variabel terikat.  
H1:  $b_1$  dan  $b_2 \neq 0$ . variabel bebas memiliki dampak signifikan pada variabel terikat.

Kriteria uji ialah:

Jika kesignifikanan (p-value) melebihi 0,05, (H0) diterima serta (H1) ditolak.  
 Jika kesignifikanan (p-value) tidak melebihi 0,05, (H0) ditolak serta (H1) diterima.

5. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian ini diadakan untuk memberikan informasi terkait dampak yang diberikan oleh satu variabel pada variabel yang lain yang ada dalam lingkup kajian penelitian ini. Angka 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ) ialah kisaran dari uji ini. Makin sedikit jumlah nilai maka makin lemah jumlah nilai yang diujikan, sehingga begitu pula sebaliknya, nilai uji yang kian besar akan menyatakan pengaruh yang diberikan variabel juga makin besar.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Uji validitas dan reliabilitas

1. Uji validitas

1) Hasil uji validitas variabel kompensasi finansial (x1)

Tabel 4.1 Hasil uji validitas variabel kompensasi finansial (x1)

Pernyataan	Nilai validitas			Keterangan
	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Angka signifikan	
Butir x1_1	0.831	0.3610	0.000	Valid
Butir x1_2	0.763	0.3610	0.000	Valid
Butir x1_3	0.797	0.3610	0,000	Valid
Butir x1_4	0.704	0.3610	0,000	Valid
Butir x1_5	0.592	0.3610	0,001	Valid
Butir x1_6	0.753	0.3610	0.000	Valid
Butir x1_7	0.814	0.3610	0.000	Valid
Butir x1_8	0.488	0.3610	0.006	Valid
Butir x1_9	0.507	0.3610	0.004	Valid
Butir x1_10	0.607	0.3610	0.000	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Jika  $df = n-2$  dengan nilai  $r$ -tabel 0.3610. dari data tabel 4.5 yang dihitung pada  $X_1$  memiliki nilai  $r$ -hitung lebih besar  $r$ -tabel 0.3610, maka semua dari pernyataan ada dalam kategori valid.

2) Hasil uji validitas variabel motivasi kerja ( $x_2$ )

Tabel 4.2 Hasil uji validitas variabel motivasi kerja ( $x_2$ )

Pernyataan	Nilai validitas			Keterangan
	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Angka signifikan	
Butir $x_2_1$	0.593	0.3610	0.001	Valid
Butir $x_2_2$	0.432	0.3610	0.020	Valid
Butir $x_2_3$	0.767	0.3610	0,000	Valid
Butir $x_2_4$	0.702	0.3610	0,000	Valid
Butir $x_2_5$	0.469	0.3610	0,009	Valid
Butir $X_2_6$	0.670	0.3610	0.000	Valid
Butir $x_2_7$	0.733	0.3610	0.000	Valid
Butir $x_2_8$	0.478	0.3610	0.008	Valid
Butir $x_2_9$	0.524	0.3610	0.003	Valid
Butir $x_2_{10}$	0.651	0.3610	0.000	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Jika  $df = n-2$  perolehan nilai  $r$ -tabel sebesar 0.3610. dari data tabel 4.6. dinyatakan bahwa  $x_2$  dengan  $r$ -hitung lebih besar  $r$ -tabel 0.3610, maka pernyataan dalam lingkup  $X_2$  dikategorikan valid.

3) Hasil uji validitas prestasi kerja ( $y$ )

Tabel 4.3 Hasil uji validitas prestasi kerja ( $y$ )

Pernyataan	Nilai validitas			Keterangan
	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Angka signifikan	
Butir $y_1$	0.707	0.3610	0.000	Valid
Butir $y_2$	0.734	0.3610	0.000	Valid
Butir $y_3$	0.411	0.3610	0,024	Valid
Butir $y_4$	0.291	0.3610	0,119	Valid
Butir $y_5$	0.324	0.3610	0,080	Valid
Butir $y_6$	0.761	0.3610	0.000	Valid

Butir y_7	0.653	0.3610	0.000	Valid
Butir y_8	0.712	0.3610	0.000	Valid
Butir y_9	0.716	0.3610	0.000	Valid
Butir y_10	0.811	0.3610	0.000	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Jika  $df = n-2$  dengan nilai r- tabel sebesar 0.3610. data dari tabel 4.7 variabel y memiliki nilai r-hitung lebih besar r-tabel 0.3610, dinyatakan valid dalam pengelompokkan variabel y.

## 2. Uji Reliabilitas

Kuesioner dibagikan pada responden untuk memperoleh jawaban yang dibutuhkan. Cronbach Alpha ialah alat yang dilakukan pemakaiannya untuk mengetahui keakuratan hasil atau keterkaitan variabel yang dimiliki atau saling berkaitan dalam kajian ini. Hasil dinyatakan reliable jika Cronbach Alpha  $\geq 0.60$ . pengolahannya ialah dalam paparan tabel.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

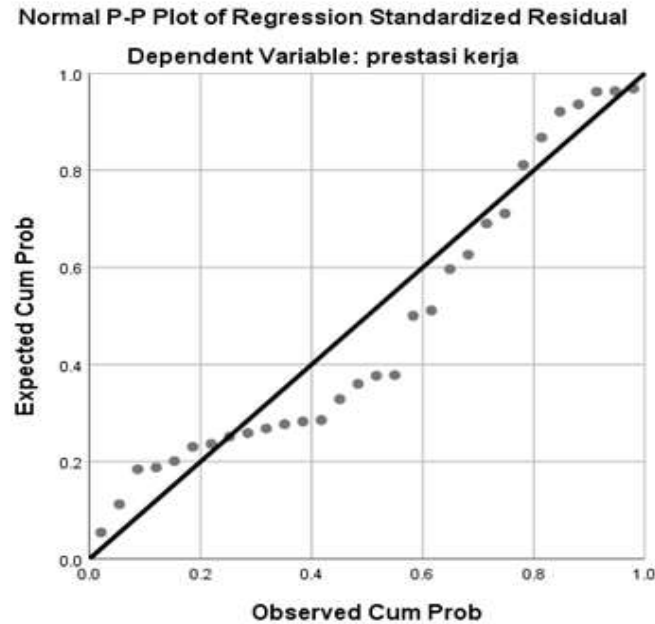
Variabel	Nilai Validitas	Keterangan
	Nilai Regresi Cronbach Alpha	
Kerjasama tim ( $X_1$ )	.822	Reliable
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	.749	Reliable
Prestasi Kerja (Y)	.809	Reliable

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Sesuai dengan uji reliabilitas temuan dari variabel X dan Y lebih besar dari kriteria Cronbach Alpha. Jadi X serta variabel Y dikategorikan pada reliable (handal).

### B. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Spss

Gambar 4.2 memperlihatkan grafik normal probability plot, membuktikan bahwa adanya data yang normal dari serangkaian uji-uji yang dilaksanakan.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5 Hasil uji multikolinearitas

Model	Colinearity statistics	
	Tolerance	VIF
(constant)		
Kerjasama tim	.999	1.001
Motivasi kerja	.999	1.001

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Sesuai dengan paparan dari tabel 4.35. VIF kerjasama tim ialah 1.001 dan motivasi kerja 1.001, nilai tolerance kerjasama tim sebesar 0.999 serta motivasi kerja sebesar 0.999. simpulannya ialah model regresi berganda tidak terjadi dari gejala multikolinearitas diakibatkan oleh VIF kecil dari 10 dalam hitungan variabel serta tolerance besar dari 0.1 di tiap variabel.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Kajian ini memakai analisis regresi linier berganda ditujukan untuk memperoleh informasi terkait dengan variabel independen pada variabel dependen. Kajian ini pengujiannya membutuhkan uji yang dilaksanakan dengan bantuan dari SPSS, dengan temuan ialah.

Tabel 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	31.790	6.442	
Kerjasama tim	.541	.259	.339
Motivasi kerja	.054	.326	.032

Sesuai dengan uraian dalam Tabel 4.36, diketahui persamaan regresi dari perhitungan yang diadakan ialah:

$$Y = 31.790 + 541X_1 + 0,054X_2$$

1. Persamaan ini menyatakan bahwa konstanta positif, ditunjukkan oleh X1 serta X2 sebesar 31.790
2. Variabel X1 dengan angka positif, maka simpulannya X1 naik serta X2 naik menimbulkan angka positif.
3. Variabel X2 bernilai positif, dengan simpulan asumsi Kerjasama tim tetap menimbulkan adanya kemajuan dan nilai positif dalam lingkup kerja.

### C. Pengujian Hipotesis

Analisis kolerasi Rank Spearman ialah uji hipotesa yang dipergunakan dalam kajian ini dengan tujuan untuk mengetahui kesignifikanan hubungan atau kaitan X1 pada variabel Y, X2 pada Y.

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Kerjasama Tim (X1)

H0:b10,

Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI

- H1:  $b_1 > 0$ , Ada pengaruh yang disignifikan Kerjasama tim terhadap prestasi kerja pegawai Di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI
- Motivasi (x2)
- H0:  $b_2 = 0$ , motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian RI.
- H1:  $b_2 > 0$ , ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Di Sub Kelompok Kepegawaian Sekretariat Badan Karantina Kementerian Pertanian RI
- Variabel X1 dan X2 terhadap Y
- H0:  $b_1$  dan  $b_2 = 0$ . variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara seerempak atau keseluruhan terhadap variabel.
- H1:  $b_1$  dan  $b_2 \neq 0$ . variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian ini diadakan untuk mengetahui dampak yang muncul dari satu variabel bebas/ independent pada individualistik pada keterangan variabel dependen. Tabel 4.37 ialah hasil pengujian yang dilaksanakan.

Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial t

Model	t	Sig
(Constant)	31.790	.000
Kerjasama Tim	2.088	.000
Motivasi Kerja	1.167	.003

Sumber: data diolah peneliti, 2023

a. Variabel X1 (Kerjasama tim)

Sesuai dengan uji parsial maka simpulannya ialah X1 mempunyai nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . artiannya H0 ditolak dan H1 diterima.

b. Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Sesuai dengan uji parsial maka simpulannya variabel X1 mempunyai nilai signifikan  $0.003 < 0.05$ . artiannya H0 ditolak dan H2 diterima.

2. Uji Simultan (F)

Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1. Regresion	1,695	2	2,847	14,076	,001 <sup>b</sup>
Residual	302,472	28	11,203		
Total	304.167	30			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constants), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS Versi 25.0

Sesuai paparan dari tabel 4.8 temuan uji simultan (F) memiliki angka signifikan  $0,000 < 0,05$ . Simpulannya ialah variabel independent (Kerjasama tim dan motivasi kerja) berpengaruh secara bersamaan dengan signifikan pada variabel dependen. Artiannya H3 diterima dan H0 ditolak.

D. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup>)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 <sup>a</sup>	.646	.636	1.759

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kerjasama tim

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Sesuai paparan dari Tabel 4.39 hasil uji determinasi (R) sejumlah 0,413 serta uji variabel dengan nama koefisien determinasi (R Square) sejumlah 0.646 atau 64,6%, maka simpulannya X1, X2 serta Y memiliki nilai uji sejumlah 64,6%, dengan sisa diluar uji sejumlah 35,4 % yang didampaki oleh variable lain.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja

Sesuai hasil uji yang telah dilaksanakan, angka signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. maka cara yang dilaksanakan memiliki penilaian positif akan menjadi factor pendorong akan semakin tingginya prestasi kerja karyawan. Paparan dari West dalam Hatta et. al (2017) menyatakan hasil uji dari variabel terikat serta bebas memiliki signifikansi yang bernilai positif.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Sesuai dengan uji yang diadakan memiliki signifikansi 0.003 yang lebih kecil dari 0.05. simpulannya ialah pekerjaan yang dijalankan dengan penuh motivasi akan menimbulkan prestasi dan keunggulan tersendiri dalam bidang kerja. Paparan dari Adya adi Kusuma (2012) menyatakan hubungan keduanya signifikansi sesuai. Muhammad Fahmi (2017) saling berdampak akan menjadikan kajian signifikan.

## 3. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Sesuai dengan uji yang diadakan, maka nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kerjasama tim mempengaruhi pada variabel yang dikaji dalam kajian ini.

# V. PENUTUP

## A. Kesimpulan

Sesuai dengan paparan dalam bab sebelumnya, maka simpulan dari kajian ini ialah:

1. Hasil uji instrumen menyatakan regresi variabel Y, X1 dan X2 lebih besar dari R tabel simpulannya X1, X2 dan Y valid. Pada uji reliabilitas menyatakan bahwa nilai regresi cronbach alpha terhadap variabel X1, X2 dan Y lebih besar dari nilai kriteria cronbach alpha maka X1, X2 dan Y reliable.
  2. Hasil uji asumsi klasik pada uji normalitas menyatakan semua uji dalam kondisi normal.
  3. Uji Regresi Linear Berganda koefisien regresi X1= 0,541, artiannya positif. Koefisien Regresi X2 = 0,054, mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Simpulannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja
  4. Hasil uji parsial (Uji-t) variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai SUB kelompok kepegawaian sekretariat badan karantina kementerian pertanian RI. Dengan memperoleh nilai t hitung ( $2.088 > t$  tabel (0.3610) dan diperoleh nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai SUB kelompok kepegawaian sekretariat badan karantina kementerian pertanian RI. Dengan memperoleh nilai thitung ( $1.167 > t$  tabel (0.3610). Dan diperoleh nilai signifikan  $0,003 < 0.05$
  5. Uji Simultan ( Uji- F) variabel kerjasama tim serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan memperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
-

## B. Saran

Sesuai dengan paparan dalam bab sebelumnya, maka diberikan beberapa saran ialah:

1. Disarankan untuk lebih meningkatkan Kerjasama tim yang dapat dilakukan oleh semua pegawai, terutama pada pegawai yang memiliki peran penting sehingga dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan.
2. Sebaiknya motivasi, agar organisasi lebih memperhatikan kebutuhan pegawai dalam hal pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja pegawai, fasilitas yang dibutuhkan pegawai, menjalin interaksi sesama rekan kerja maupun pimpinan baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun diluar serta melilih karyawan yang minat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Pendidikan
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan atau menambahkan variabel lainnya seperti kompensasi, kondisi fisik pekerjaan dan variabel lainnya yang lebih relevan yang memiliki pengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai sehingga dapat membantu tercapainya tujuan instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

Agusta, L. (2013). *Jurnal Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . Surabaya: CV Haragon.

---

- Amalia, D. d. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Industri*, 20-30.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Budiman, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Team Work Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. AGRINDO- Gresik. *Manajerial Bisnis Vol.5 No.2 Desember - Maret 2022*, 125.
- Hani, T. H. (2014). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hatta. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja sama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. PLN Wilayah Aceh. *Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Vol.1 No. 1*, 70-80.
- Iswandry, E. I. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUA DELAPAN AYODA GROUP. *fundamental management journal ISSN: 2540-9220 (online) Volume:8 No.1 2023*, 5.
- Kaswan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: CV Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Romarta, A. C. (2023). HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERNAL, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN DI BANK OCBC NISP JAKARTA, CABANG PLUIT KARANG UTARA. *fundamental management journal ISSN: 2540-9220 (online) Volume:8 No.1 2023*, 6.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shane, & G. (2012). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill/Irwin.
- Sondang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I Cetakan Tiga Belas*. Jakarta: Bhumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia .cetakan kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
-