

PENGARUH KERJASAMA TIM, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF TEAMWORK, PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT THE REGIONAL HOUSING AND LAND SERVICES OFFICE OF NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh:

Natalya Nezhia Solambela¹

Victor P.K Lengkong²

Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹natalyasolambela062@student.unsrat.ac.id

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim, Persepsi Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model penelitian analisis regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Responden dari penelitian ini sebanyak 95 Pegawai. Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, dengan alat uji analisis yang dipakai yaitu IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja secara parsial dan simultan pada pada Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Persepsi Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja.

Abstract: This research aims to determine the influence of teamwork, perceptions of organizational support and work discipline on employee work performance at the Regional Housing and Land Services Department of North Sulawesi Province. This research uses a quantitative approach with a multiple linear regression analysis research model. The sampling technique used in this research was a saturated sampling technique. The respondents of this research were 95 employees. In this study, the data were analyzed using multiple linear regression, with the analysis test tool used, namely IBM SPSS Statistics 25. The results of this study showed that teamwork, Perception of Organizational Support, and Work Discipline has a positive and significant effect on Work Performance partially and simultaneously at Employees of the Housing Service for Settlement Areas and Regional Lands of North Sulawesi Province.

Keywords: Teamwork, Perception of Organizational Support, Work Discipline, Work Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas sumber daya demi mencapai tujuan bersama, Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengatur manusia yang ada dalam organisasi maupun perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi bisa memiliki sumber daya manusia yang baik, manusia dalam suatu organisasi adalah penggerak utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Prestasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kerjasama tim, persepsi dukungan organisasi dan disiplin kerja. Kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan koordinasi di antara pegawai, sehingga mempengaruhi kualitas kerja dan efektivitas tim secara keseluruhan. Persepsi dukungan organisasi yang ada dalam perusahaan dan sesuai dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sementara itu, tingkat disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kerjasama tim, persepsi dukungan organisasi dan disiplin kerja. Menurut Hamiruddin, Hajar dan Saleh (2019), kerjasama tim merupakan sekumpulan individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri, bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2014), persepsi dukungan organisasi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Persepsi dukungan organisasi merupakan bentuk pertukaran sosial terpicu menghasilkan emosi positif terhadap organisasi untuk melakukan pekerjaan seseorang dengan baik. Ajabar (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara memiliki peran penting dalam mengelola dan mengawasi sektor perumahan, kawasan permukiman, dan pertanahan di wilayah tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang optima kepada masyarakat, penting untuk memastikan bahwa pegawai di dinas ini memiliki prestasi kerja yang tinggi. Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kerjasama tim, persepsi dukungan organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Fenomena Permasalahan yang menjadi fokus penelitian adalah Kerjasama Tim, Persepsi Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja, dimana kerjasama dalam Dinas PERKIMTAN masih kurang karena adanya perbedaan pendapat, perbedaan budaya dan kurangnya kekompakan pegawai dalam bekerja, sehingga dapat menyebabkan konflik dalam organisasi. Fenomena yang terjadi pada Persepsi Dukungan Organisasi dimana penurunan motivasi dalam bekerja sehingga pegawai merasa kurang didukung dan kehilangan motivasi untuk bekerja dengan baik begitu juga dengan Disiplin kerja, fenomena yang terjadi pada Disiplin Kerja yaitu sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Salah satu tantangan kurangnya dukungan sehingga dapat menurunkan Disiplin Kerja pegawai yang ada di Dinas PERKIMTAN.

Dengan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pengaruh kerjasama tim, persepsi dukungan organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dinas tersebut akan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi praktis bagi dinas tersebut dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan dan peningkatan prestasi pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim, Persepsi Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi (Ajabar, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya (Suryani dan FoEh, 2019).

Kerjasama Tim

Menurut Anggraeni dan Saragih, (2019), kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Kerjasama tim yaitu kemampuan bekerjasama untuk meraih tujuan dalam suatu organisasi. Kerjasama Tim dapat terwujud dengan baik ketika setiap individu memberi kontribusi untuk mencapai tujuan bersama dengan menciptakan suasana dan lingkungan yang positif untuk mencapai kinerja yang baik dan mengembangkan kinerja tim yang kuat.

Persepsi Dukungan Organisasi

Kaswan (2019) menyatakan bahwa, persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi Dukungan Organisasi yaitu persepsi sejauh mana setiap pegawai percaya bahwa organisasi menghargai setiap kontribusi yang diberikan pegawai atas kemajuan organisasi serta peduli terhadap kesejahteraan pegawai.

Disiplin Kerja

Ajabar (2020: 45) menyatakan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Wahyuni dan Lubis (2020) menyatakan "Disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasi perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukuman dan ganjaran.

Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Zainal, 2019). Mangkunegara (2019) mengungkapkan bahwa prestasi kerja atau kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang berarti hasil kerja atau prestasi sesungguhnya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

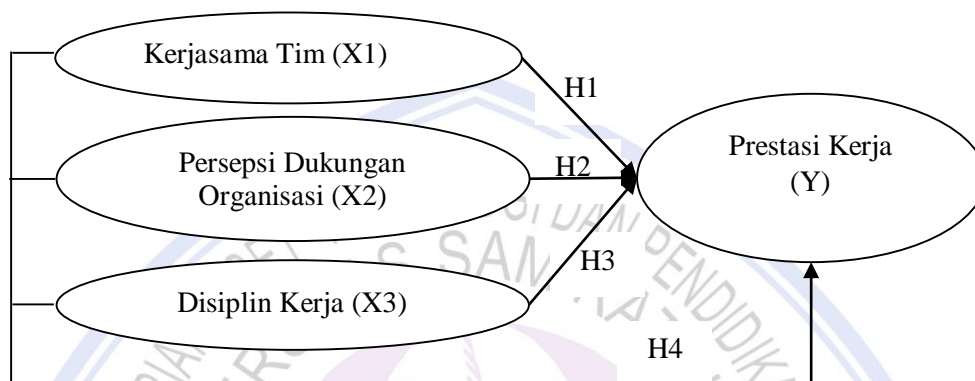
Penelitian Ginting (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Traso Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan". sebanyak 45 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden diambil dari seluruh karyawan. Berdasarkan hasil uji t dan hasil uji t diperoleh bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Penelitian Jaenab, Usadha, dan Rahmatia (2023) menguji pengaruh kerjasama tim dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap prestasi kerja pada PT. Kawi Cemerlang Bima. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan jenis penelitiannya adalah asosiatif dengan pendekatan Explanatory Research. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan dan teknik pengambilan sampelnya yaitu sampel menggunakan sampel jenuh sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan mengacu pada skala likert 5 poin kemudian disebarkan kepada 36 responden di PT. Kawi Cemerlang Bima. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda kemudian dianalisis dengan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini 1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerja Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawi Cemerlang Bima. 2) Terdapat pengaruh yang

signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawi Cemerlang Bima. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Persepsi dukungan organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawi Cemerlang Bima.

Penelitian Lestari dan Permatasari (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Operasional PT. Pegadaian Galeri 24 Jakarta Pusat dengan metode penelitian kuantitatif asosiatif menggunakan software SPSS versi 25. Jumlah populasi adalah 41 orang dan sampel penelitian adalah 40 orang dengan teknik non probability sampling metode purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

H₁: Hubungan antara variabel Kerjasama Tim (X1) dengan Prestasi Kerja (Y).

H₂: Hubungan antara variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) dengan Prestasi Kerja (Y)

H₃: Hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X3) dengan Prestasi Kerja (Y).

H₄: Hubungan antara variabel Kerjasama Tim (X1), Persepsi Dukungan Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dengan Prestasi Kerja (Y)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2018) berpendapat bahwa dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 95 orang. Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Untuk penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi yang berjumlah 95 orang pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang akan digunakan yaitu data primer, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung didapat dari sumber aslinya dan tidak melalui perantara. Data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan metode survey dengan menggunakan kuesioner/google form yang telah di susun peneliti untuk di bagikan kepada seluruh pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan responden mengisi sendiri kuesioner/google form yang telah di bagikan.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kerjasama Tim (X1)	Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi (Tracy, 2006).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus pada tujuan tim 2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas 3. Menjalin kerjasama sesama anggota tim 4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas (Hamiruddin, Hajar dan Saleh, 2019)
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kaswan, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan 2. Dukungan dari atasan 3. Penghargaan dan kesejahteraan kerja (Hidayanti, Budianto, dan Setianingsih, 2020)
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Ajabar, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan Waktu 2. Pemanfaatan Sarana 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan pada peraturan perusahaan (Liana, 2020)
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika." (Zainal, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Sikap 6. Disiplin (Sutrisno, 2019)

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ialah alat yang digunakan untuk menilai apakah data yang dikumpulkan benar dan benar-benar valid. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat konsistensi hasil pengukuran saat alatnya yang sama dipakai lebih dari sekali untuk ukur gejala sama.

Pengujian Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji distribusi normal data ialah pengujian guna menentukan data terdistribusi secara normal untuk dipergunakan dalam statistik parametrik. Dengan demikian, baiknya suatu model regresi didasarkan pada distribusi normalnya datanya. Anda mampu menggunakan satu sampel Kolmogorov-Smirnov berfungsi memeriksa normalitas distribusi data. Jika Sekiranya tingkat kepentingan data lebih dari 0.050, data terdistribusi secara normal. Akan tetapi, jika tingkat signifikansi data adalah lebih rendah dari 0,050, alhasil datanya tidak terdaftar tahap wajar.

Uji Heteroskedastisitas

Periksa model regresi untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varians residual yang terjadi antar pengamatan pada model regresi jika varians antar hasil konstan, maka terjadi homokedastisitas. Namun, jika varians bervariasi antar pengamatan, hal ini disebut heteroskedastisitas. Baiknya model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Yang sama untuk Scatter plot menunjukkan heteroskedastisitas jika titik-titiknya didistribusikan secara acak dan bernilai di antara nol serta dibawahnya sumbu, hingga bisa disimpulkan di sini amannya kendala varians serta tak ada bukti adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas ialah uji untuk memeriksa sebuah pemodelan regresi Untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka hal ini merupakan masalah multikolinieritas. Jika tidak ada Variabel independen Pada model seperti itu, polanya akan terlihat seperti ini. Multikolinieritas data bisa diperiksa memakai pemeriksaan variance dan variance acceptance factor (VIF).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini merupakan keterkaitan linier antar variabel independent dan dependen. Digunakannya analisis ini guna memprediksi keadaan jika ada dua atau lebih variabel independen digunakan untuk prediktor (menaikkan atau menurunkan nilai). Berdasarkan variabel-variabel di atas, maka model regresinya yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Prestasi Kerja
 α = Konstanta
 β = Koefisien regresi (i = 1,2,3)
 X_1 = Kerjasama Tim
 X_2 = Persepsi Dukungan Organisasi
 X_3 = Disiplin Kerja
 ϵ = Kesalahan acak yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

Pengujian Hipotesis**Uji T**

Penggunaan uji t agar menunjukkan Relasi pengaruh antara variable independen (bebas) serta variable tak bebas (terkait). Uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah terjadi kelayakan atau terjadinya pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam suatu penelitian (Ghozali, 2018). Uji F digunakan untuk menilai kecocokan data dengan kesalahan 0,05 yaitu jika probabilitas dibawah 0,05, mampu mengindikasikan adanya pengaruhnya bersama variabel independen (bebas) pada variabel yang dipengaruhi (terikat).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas**

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kerjasama Tim	X1.1	0.512	0.202	Valid
	X1.2	0.390	0.202	Valid
	X1.3	0.489	0.202	Valid
	X1.4	0.582	0.202	Valid
	X1.5	0.609	0.202	Valid
	X1.6	0.617	0.202	Valid
	X1.7	0.518	0.202	Valid
	X1.8	0.402	0.202	Valid
Persepsi Dukungan Organisasi	X2.1	0.264	0.202	Valid
	X2.2	0.485	0.202	Valid
	X2.3	0.670	0.202	Valid
	X2.4	0.207	0.202	Valid
	X2.5	0.617	0.202	Valid
	X2.6	0.676	0.202	Valid
	X2.7	0.659	0.202	Valid
	X2.8	0.571	0.202	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0.663	0.202	Valid
	X3.2	0.634	0.202	Valid
	X3.3	0.220	0.202	Valid
	X3.4	0.390	0.202	Valid
	X3.5	0.646	0.202	Valid
	X3.6	0.660	0.202	Valid
	X3.7	0.270	0.202	Valid
	X3.8	0.354	0.202	Valid
Prestasi Kerja	Y.1	0.259	0.202	Valid
	Y.2	0.463	0.202	Valid
	Y.3	0.468	0.202	Valid
	Y.4	0.286	0.202	Valid
	Y.5	0.374	0.202	Valid
	Y.6	0.272	0.202	Valid
	Y.7	0.403	0.202	Valid
	Y.8	0.461	0.202	Valid
	Y.9	0.543	0.202	Valid
	Y.10	0.495	0.202	Valid
	Y.11	0.361	0.202	Valid
	Y.12	0.467	0.202	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 25,2024

Berdasarkan tabel 2 dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian valid. Hal ini dikarenakan semua item Kerjasama Tim, Persepsi Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja mempunyai nilai r hitung yang lebih tinggi dari r tabel 0,202, yang menunjukkan bahwa item tersebut benar-benar valid

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kerjasama Tim	0.693	Reliable
Persepsi Dukungan Organisasi	0.615	Reliable
Disiplin Kerja	0.649	Reliable
Prestasi Kerja	0.652	Reliable

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 25,2024

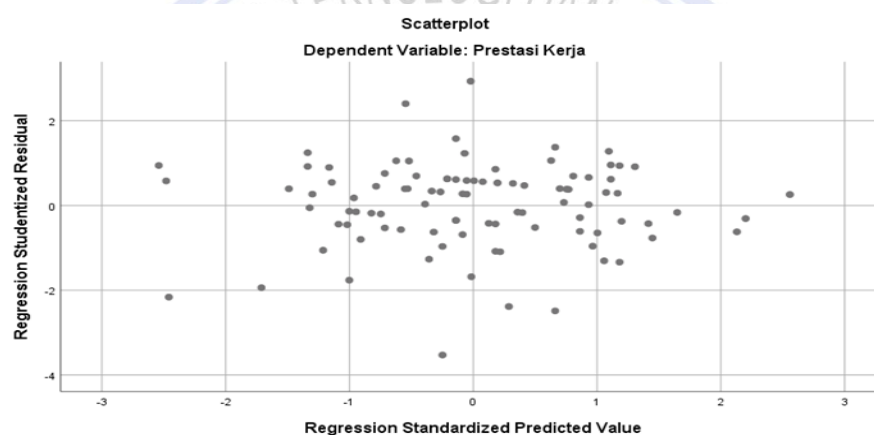
Pernyataan variabel Kerjasama Tim, Persepsi Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja dinyatakan instrumen penelitian reliable, karena nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan pada penelitian ini menghasilkan nilai >0.60.

Pengujian Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,09351548
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,070
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,212 ^c

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 25,2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi assymp. Sing (2-failed) = 0.212 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Scatterplot**

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 25,2024

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga layak di pakai.

Uji Multikolinieritas**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance VIF
1	(Constant)	44,820	6,091		
	Kerjasama Tim	,183	,126	,156	,891 1,123
	Persepsi Dukungan Organisasi	,043	,113	,041	,881 1,135
	Disiplin Kerja	,239	,125	,195	,988 1,012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 25,2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai Toleranc 0.891 dan nilai VIF 1.123 kemudian variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2) memiliki nilai Toleranc 0.881 dan nilai VIF 1.135 dan

variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai Toleranc 0.988 dan nilai VIF 1.012. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas sesuai dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai Toleranc > 0.10 dan jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,820	6,091		7,359	,000
	Kerjasama Tim	,183	,126	,156	2,452	,000
	Persepsi Dukungan Organisasi	,043	,113	,041	2,379	,006
	Disiplin Kerja	,239	,125	,195	2,911	,009

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 25,2024

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 44.820 + 0.183X_1 + 0.043X_2 + 0.239X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 44.820 menunjukkan jika nilai variabel bebas nol (tidak ada) maka Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 44.820
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.183 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 Kerjasama Tim sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 0.183. Sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 Kerjasama Tim sebesar satu satuan maka Prestasi kerja menurun sebesar 0.183. Hal ini berarti semakin meningkat Kerjasama Tim X1 maka Prestasi Kerja Y juga semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.043 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 Persepsi Dukungan Organisasi sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 0.043. Sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X2 Persepsi Dukungan Organisasi sebesar satu satuan maka Prestasi kerja menurun sebesar 0.043. Hal ini berarti semakin meningkat Persepsi Dukungan Organisasi X2 maka Prestasi Kerja Y juga semakin meningkat.
4. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0.239 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X3 Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 0.239. Sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X3 Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka Prestasi kerja menurun sebesar 0.239. Hal ini berarti semakin meningkat Disiplin Kerja (X3) maka Prestasi Kerja (Y) juga semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Tabel 6 menunjukkan:

1. Kerjasama Tim memiliki nilai t hitung = 2.452 yang menunjukkan bahwa t hitung > t tabel 1.986 dan tingkat signifikan sebesar $0.00 < 0.05$ artinya bahwa Kerjasama Tim salah satu faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima bahwa Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, jadi hipotesis 1 terbukti.
2. Persepsi Dukungan Organisasi memiliki nilai t hitung = 2.379 yang menunjukkan bahwa t hitung > t tabel 1.986 dan tingkat signifikan sebesar $0.00 < 0.05$ artinya bahwa Persepsi Dukungan Organisasi salah satu faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, dengan demikian Persepsi Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, jadi hipotesis 2 terbukti.
3. Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung dari tabel koefisien = 2.911 yang menunjukkan bahwa t hitung > t tabel 1.986 dan tingkat signifikan sebesar $0.00 < 0.05$ artinya bahwa Disiplin Kerja salah satu faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima, dengan demikian Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, karena hipotesis 3 diterima

Uji F

Nilai F sebesar 11.96 lebih besar dari nilai f table sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi 0,00 atau < 0,05. Hasil tabel 4.18 menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kerjasama Tim, Persepsi Dukungan Organisasi dan

Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja dengan Berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji F.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	58,225	3	19,408	11,963	,000 ^b
Residual	899,565	91	9,885		
Total	957,789	94			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Persepsi Dukungan Organisasi

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS IBM versi 25,2024

Pembahasan

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan Kata lain semakin tinggi poin dalam variabel Kerjasama Tim yang diterima oleh pegawai, semakin puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan dengan tim. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ginting (2020) yang menyatakan hasil penelitiannya yaitu kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan Kata lain semakin tinggi poin dalam variabel persepsi dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai dan menghargai setiap pemberian serta usaha mereka maka akan semakin puas mereka dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaenab, Usadha, dan Rahmatia (2023) yang menyatakan hasil penelitiannya yaitu persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Maka jika pegawai merasa setiap pekerjaan mereka telah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan pengalaman kerja yang dimiliki membuat mereka disiplin dalam bekerja. Hal ini bahwa penempatan kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara di perhatikan dengan baik agar pekerjaan yang mereka kerjakan bisa terselesaikan dengan baik, sehingga pegawai bisa mendapatkan apresiasi dari perusahaan karena pegawai bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari dan Permatasari (2023) yang menyatakan hasil penelitiannya yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Persepsi Dukungan Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

4. Kerjasama Tim, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara untuk meningkatkan kinerja agar selalu bekerjasama dengan mengadakan kegiatan yang dapat mempererat hubungan antara pegawai, untuk peningkatan persepsi dukungan organisasi Dinas perlu memastikan bahwa pegawai merasa mendapat dukungan dari atasan dan organisasi baik dalam penyediaan fasilitas atau sumber daya. Untuk disiplin kerja dalam dinas agar terus diterapkan dan ditingkatkan dengan terus mengadakan pengawasan, dan terus menerapkan kebijakan yang terkait dengan pengaturan waktu, absensi, dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai yang ada. Diharapkan dengan mengimplementasikan saran tersebut diharapkan prestasi kerja pegawai pada dinas PERKIMTAN Sulut meningkat secara signifikan dan menciptakan lingkungan kerja yg lebih baik.
2. Peneliti Selanjutnya disarankan untuk dapat memperluas pengukuran prestasi kerja tentang variabel kerjasama tim dan persepsi dukungan organisasi dan disiplin kerja dalam Dinas PERKIMTAN Sulut atau Dinas yang lain dan peneliti selanjutnya mungkin dapat menggunakan metode kualitatif seperti wawancara mendalam untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kerjasama tim, persepsi dukungan organisasi dan disiplin kerja dan bagaimana pegawai merespon dalam berbagai kontek dan mempertimbangkan berbagai dimensi seperti kinerja individu, kinerja waktu, kontribusi dan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*, Vol. 6, No. 1. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/9040>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, L.D. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan. (Skripsi, Universitas Medan Area). <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/12898>.
- Hamirudin, Hajar, I., & saleh, s. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motifasi Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, Vol. 3, No.1, 138-151. <https://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO/article/view/8526/6228>.
- Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih, W. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal (BMEJ)*, Vol. 2, No. 3. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/3866>.
- Jaenab, J., Usadha, I.D.N., & Rahmatia, R. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, Vol. 4, No. 1. <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/2897>.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (I)*. Yogyakarta: Andi

Lestari, S.P., & Permatasari, R.I. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat. *Jurnal M-Progress*, Vol. 13, No. 1. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/1027>.

Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 17, No. 2. <https://jurnal.stkipppgritulungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, N.K., & FoEh, J.E.H.J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak kesebelas. Jakarta: Prananda Media Group

Tracy, B. (2006). *Pemimpin Sukses*. Cetakan Keenam. Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani. Jakarta: Penerbit Pustaka Delapatrassa

Wahyuni, S.I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Valuta: Jurnal Administrasi Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 6, No. 1. <https://journal.uir.ac.id/index.php/valuta/article/view/5536>.

Zainal V.R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.