

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Hasil ini merupakan gambaran yang akan digunakan untuk menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 25.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dilakukan di PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung. Karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	31	64,5%
Wanita	17	35,4%
Jumlah	48	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil tabel karakteristik responden diketahui bahwa Jenis Kelamin yang menjadi responden di PT. Nusantara Surya Sakti didominasi dengan Jenis Kelamin Pria yaitu sebanyak 31 orang (64,5%) dan sisanya Wanita sebanyak 17 orang (35,4 %).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	0	0,00%
23-33 tahun	33	68,7%
34-44 tahun	10	20,8%
45-55 tahun	5	10,4%
Jumlah	48	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil tabel karakteristik responden berdasarkan Usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 23-33 tahun, artinya karyawan PT. Nusantara Surya Sakti yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 23-33 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau 68,7%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
10 -15 Tahun	6	12,5%
6 – 9 Tahun	12	25%
2 -5 Tahun	30	62,5%
Jumlah	48	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil tabel karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu masa kerja 2-5 tahun, artinya karyawan PT. Nusantara Surya Sakti yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 2-5 tahun sebanyak 30 orang (68,5%).

Tabel 4.4 Karakteristik Respondenn Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	16	33,3%
D3	7	14,5%
S1	25	52,1%
Jumlah	48	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari hasil tabel karakteristik responden berdasarkan Pendidikan diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Nusantara Surya Sakti didominasi oleh tingkat Pendidikan S1 sebanyak 25 orang (52,1%).

Dibawah ini merupakan hasil jawaban responden penelitian dengan keterangan :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- RR : Ragu-ragu
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju
- F : Frekuensi
- SK : Skor
- % : Persen

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban															Total Skor
		SS (5)			S (4)			RR (3)			TS (2)			STS (1)			
		F	SK	%	F	SK	%	F	SK	%	F	SK	%	F	SK	%	
1.	Memiliki keterampilan dasar yang berhubungan dengan professional.	8	40	16,67%	25	100	52,08%	15	45	31,25%	0	0	0%	0	0	0%	185

2.	Memiliki keterampilan teknis dalam menjalankan pekerjaan.	9	45	18,75%	34	136	70,83%	5	15	10,42%	0	0	0%	0	0	0%	196
3.	Mampu berkomunikasi yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan.	9	45	18,75%	19	76	39,58%	20	60	41,67%	0	0	0%	0	0	0%	181
4.	Mampu menyelesaikan permasalahan permasalahan di pekerjaan.	5	25	10,42%	24	96	50,00%	19	57	39,58%	0	0	0%	0	0	0%	178
5.	Merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai target yang sudah di tentukan	9	45	18,75%	16	64	33,33%	23	69	47,92%	0	0	0%	0	0	0%	178
Total skor																	918
Rata Rata Skor																	183,6

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Tabel diatas diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 48 responden. Dari pernyataan ke 2, 3, dan 5 mengenai “Memiliki keterampilan teknis dalam menjalankan pekerjaan”, “Mampu berkomunikasi yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan”, dan “Merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai target yang sudah di tentukan”. Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 9 (18,75%).

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Solidaritas Antar Karyawan (X2)

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban															Total skor
		SS (5)			S (4)			RR (3)			TS (2)			STS (1)			
		F	SK	%	F	SK	%	F	SK	%	F	SK	%	F	SK	%	
1.	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama	10	50	20,83%	18	72	37,50%	20	60	41,67%	0	0	0%	0	0	0%	182
2.	Apabila terdapat kesulitan dalam proses kerja maka setiap karyawan melakukan kerja sama untuk membantu pekerjaan	13	65	27,08%	17	68	35,42	18	54	37,50%	0	0	0%	0	0	0%	187
3.	Saling tolong menolong bila ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan	14	70	29,17%	20	80	41,67	24	72	50%	0	0	0%	0	0	0%	222
4.	Seluruh karyawan saling mendukung satu sama lain jika ada yang mengalami kesulitan	15	75	31,25%	18	72	37,50	25	75	52,08%	0	0	0%	0	0	0%	219
5.	Pimpinan selalu bisa mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan yang dianut anggota lainnya.	13	65	27,08%	24	96	50%	11	33	22,92%	0	0	0%	0	0	0%	194
6.	Saling menghargai perbedaan pendapat antar rekan kerja	15	75	31,25%	18	72	37,50%	15	45	31,25%	0	0	0%	0	0	0%	192
Total Skor																1.196	
Rata Rata Skor																199,33	

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Tabel diatas diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 48 responden. Dari pernyataan ke 4, dan 6 mengenai “Seluruh karyawan saling mendukung satu sama lain jika ada yang mengalami kesulitan”, dan “Saling menghargai perbedaan pendapat antar rekan

kerja”. Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 15 (31,25%).

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Kerjasama Tim (X3)

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban															Skor total
		SS (5)			S (4)			RR (3)			TS (2)			STS (1)			
		F	SK	%	F	SK	%	F	SK	%	F	SK	%	F	SK	%	
1.	Tim kerja di perusahaan ini bekerja sama untuk mencapai tujuan	11	55	22,92%	28	112	58,33%	9	27	18,75%	0	0	0%	0	0	0%	194
2.	Memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	12	60	25%	16	64	33,33%	20	60	41,67%	0	0	0%	0	0	0%	184
3.	Perusahaan selalu melakukan perbaikan terus menerus pada semua bagian tanpa menunggu permasalahan muncul	19	95	39,58%	19	76	39,58%	10	30	20,83%	0	0	0%	0	0	0%	201
4.	Mendengarkan dan menanggapi setiap ide atau pendapat dari rekan kerja	15	75	31,25%	21	84	43,75%	12	36	25%	0	0	0%	0	0	0%	195
5.	Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya	18	90	37,50%	21	84	43,75%	9	27	18,75%	0	0	0%	0	0	0%	201
6.	Memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja dan nasabah agar mengikuti pendapat saya	22	110	45,83%	13	52	27,08%	13	39	27,08%	0	0	0%	0	0	0%	201
7.	Dapat rukun dengan orang lain secara pribadi atau kelompok termasuk bekeja dengan baik sebagai anggota kelompok untuk mencapai tujuan Bersama	21	105	43,75%	13	52	27,08%	14	42	29,17%	0	0	0%	0	0	0%	199
Total Skor																1.375	
Rata Rata Skor																196,4	

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel diatas diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 48 responden. Dari pernyataan ke 6 mengenai “Memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja dan nasabah agar mengikuti pendapat saya”. Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 22 (45,83%).

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Kualitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban															Skor Total
		SS (5)			S (4)			RR (3)			TS (2)			STS (1)			
		F	SK	%	F	SK	%	F	SK	%	F	SK	%	F	SK	%	
1.	Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan permintaan atasan	11	55	22,92%	16	64	33,33%	21	63	43,75%	0	0	0%	0	0	0%	182
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang dilakukan selalu memenuhi target yang di tetapkan	13	65	27,08%	21	84	43,75%	14	42	29,17%	0	0	0%	0	0	0%	191
3.	Karyawan mampu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	11	55	22,92%	17	68	35,42%	20	60	41,67%	0	0	0%	0	0	0%	183
4.	Setiap karyawan wajib hadir kekantor secara tertib dan tepat waktu	22	110	45,83%	11	44	22,92%	15	45	31,25%	0		0%	0		0%	199
5.	Mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	19	95	39,58%	15	60	31,25%	14	42	29,17%	0		0%	0		0%	197
6.	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	19	95	39,58%	12	48	25%	17	51	35,42%	0		0%	0		0%	194
7.	Pemimpin selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja.	18	90	37,50%	15	60	31,25%	15	45	31,25%	0		0%	0		0%	195

8.	Mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja	16	80	33,33%	16	64	33,33%	16	48	33,33%	0		0%	0		0%	192
9.	Memiliki ide yang berasal dari pemikiran sendiri dan yakin akan berguna bagi perusahaan	18	90	37,50%	16	64	33,33%	14	42	29,17%	0		0%	0		0%	196
Skor Total																	1.729
Skor Rata Rata																	192,11

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel diatas diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 48 responden. Dari pernyataan ke 4 mengenai “Setiap karyawan wajib hadir kekantor secara tertib dan tepat waktu”. Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 22 (45,80%).

4.1.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Wiratna Sujarweni (2022:108) dalam Nadirah dkk., (2022) mengatakan uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel [40]. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Dalam pengujian ini menggunakan korelasi product moment.

Kriteria pengujian :

1. Jika $\text{sig (2-tailed)} < \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika $\text{sig (2-tailed)} > \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,023	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,006	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P5	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Motivasi Kerja (X1) mendapat nilai Sig < 5% atau 0,05 artinya seluruh item pernyataan variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Solidaritas Antar Karyawan (X2)

Pernyataan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,025	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,006	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,043	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,008	0,05	Sig < alpha	Valid
P5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Solidaritas Antar Karyawan (X2) mendapatkan nilai Sig < 5% atau 0,05 artinya seluruh item pernyataan variabel Solidaritas Antar Karyawan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Variabel Kerjasama Tim (X3)

Pernyataan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,016	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,009	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,022	0,05	Sig < alpha	Valid
P5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P7	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah penelitian, 2023

Tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Kerjasama Tim (X3) mendapatkan nilai Sig < 5% atau 0,05 artinya seluruh item pernyataan variabel Kerjasama Tim (X3) dinyatakan valid.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel
Kualitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,021	0,05	Sig < alpha	Valid
P5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
P6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P7	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
P8	0,010	0,05	Sig<alpha	Valid
P9	0,040	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kualitas Kinerja Karyawan(Y) mendapatkan nilai Sig < 5% atau 0,05 artinya seluruh item pernyataan variabel Kualitas Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Wiratna Sujarweni (2022:110) dalam Nadirah dkk., (2022) menyatakan bahwa uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner [40]. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r. Uji realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Berikut ini tabel interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisiensi r	Reabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Cukup Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan ketentuan diatas, maka hasil pengujian sebagai

berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha Conbach's	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,501	Sedang
Solidaritas Antar Karyawan (X2)	0,395	Rendah
Kerjasama Tim (X3)	0,625	Cukup Tinggi
Kualitas Kinerja Karyawan (Y)	0,641	Cukup Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, nilai cronbach's alpha variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,501 dengan tingkat reliabel yang sedang, variabel Solidaritas Antar Karyawan (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,395 dengan tingkat reliabel yang rendah, variabel Kerjasama Tim (X3) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,625 dengan tingkat reliabel cukup tinggi dan Kualitas Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,641 dengan tingkat reliabel cukup tinggi.

4.1.3 Uji Persyaratan Analisis Data

1. Hasil Uji Normalitas

Wiratna sujarweni (2022:120) dalam Nadirah dkk., (2022) *uji normalitas adalah melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita* [40]. Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan nilai sig. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Apabila Sig < 0,05 maka distribusi sampel tidak normal
2. Apabila Sig > 0,05 maka distribusi sampel normal

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

Nilai Signifikan	Kondisi	Keterangan
0,200	$0,200 > 0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas diperoleh hasil signifikansi uji normalitas sebesar 0,200 dengan alpha 5% atau 0,05. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 5% yaitu $0,200 > 0,05$, artinya data yang digunakan terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Linieritas

Menurut Setiawan, & Yosepha., (2020) *uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan* [23]. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui model atau persamaan garis regresi yang terbentuk berpola linier atau tidak.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai (sig) $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan varial terikat.
2. Jika nilai (sig) $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan varial terikat.

Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y)	0,949	Linear
Solidaritas Antar Karyawan (X2) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y)	0,336	Linear
Kerjasama Tim (X3) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y)	0,376	Linear

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel uji linieritas diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,949 lebih besar dari 0,05 yang yang artinya model regresi berbentuk linier. Nilai signifikansi untuk variabel Solidaritas Antar Karyawan (X2) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,336 lebih besar dari 0,05 artinya model regresi berbentuk linier. Nilai signifikansi untuk variabel Kerjasama Tim (X3) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,376 lebih besar dari 0,05 artinya model regresi berbentuk linier.

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Wiratna Sujarweni (2022:158) dalam Nadirah dkk., (2022) *uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model* [40]. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap dependen.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X ₁)	1,436 < 10,00	Tidak ada Gejala Multikolinearitas
Solidaritas Antar Karyawan (X ₂)	1,498 < 10,00	Tidak ada Gejala Multikolinearitas
Kerjasama Tim (X ₃)	1,299 < 10,00	Tidak ada Gejala Multikolinearitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel uji multikolinieritas diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) artinya tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.1.4 Hasil Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Solidaritas Antar Karyawan (X2), dan Kerjasama Tim (X3) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung (Y) dengan metode statistik regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Kualitas Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Solidaritas Antar Karyawan

X3 = Kerjasama Tim

b1 = Koefisien Motivasi Kerja

b2 = Koefisien Solidaritas Antar Karyawan

b3 = Koefisien Kerjasama Tim

a = Konstanta

Tabel 4.18 Hasil Uji Linier Berganda

No	Model	B	Std, Error	Beta	Sig
1.	Constant	11,907	4,934		0,020
2.	Motivasi Kerja (X1)	0,474	0,246	0,278	0,061
3.	Solidaritas Antar Karyawan (X2)	0,202	0,208	0,143	0,337
4.	Kerjasama Tim (X3)	0,358	0,150	0,328	0,021

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji linier berganda diatas diperoleh hasil persamaan regresi dari constant $a = 11,907$ koefisien $b_1 = 0,474$ koefisien $b_2 = 0,202$ koefisien $b_3 = 0,358$ sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = 11,907 + 0,474 + 0,202 + 0,358$$

Berikut interpretasi dari persamaan regresi diatas :

1. Nilai konstanta a sebesar 11,907 menyatakan bahwa Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti sebesar 11,907 apabila gaya Motivasi Kerja (X1), Solidaritas Antar Karyawan (X2), dan Kerjasama Tim (X3) = 0.
2. Koefisiensi regresi untuk $X_1 = 0,474$ dan bernilai negatif, menyaakan bahwa setiap penurunan Motivasi Kerja (X1) sebesar satu satuan maka Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti akan menurun juga sebesar 0,474 atau 47,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 52,6%.
3. Koefisiensi regresi untuk $X_2 = 0,202$ dan bernilai negatif, menyaakan bahwa setiap penurunan Solidaritas Antar Karyawan (X2) sebesar satu satuan maka Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti akan menurun juga

sebesar 0,202 atau 20,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 79,8%.

4. Koefisiensi regresi untuk $X_3 = 0,358$ dan bernilai negatif, menyaakan bahwa setiap penurunan Kerjasama Tim (X_3) sebesar satu satuan maka Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti akan menurun juga sebesar 0,358 atau 35,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 64,2%.

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Nilai Korelasi	R Square (R ²)
Motivasi Kerja (X1)	0,482	0,232
Solidaritas Antar Karyawan (X2)	0,431	0,185
Kerjasama Tim (X3)	0,501	0,251

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dari Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,482 dan R Square (R²) sebesar 0,232 artinya Motivasi Kerja (X1) dipengaruhi oleh Kualitas Kinerja Karyawan (Y) sebesar 23,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 76,8%. Nilai koefisien korelasi (R) dari Solidaritas Antar Karyawan (X2) sebesar 0,431 dan R Square (R²) sebesar 0,185 artinya Solidaritas Antar Karyawan (X2) dipengaruhi oleh Kualitas Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 81,5%. Nilai koefisien korelasi (R) dari Kerjasama Tim (X3) sebesar 0,501 dan R Square (R²) sebesar 0,251 artinya Kerjasama Tim (X3) dipengaruhi oleh Kualitas Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 74,9%.

Pengujian koefisien regresi selanjutnya dengan menggunakan uji statistic F dengan menganalisis hasil pengujian pada tabel model summary.

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Regresi Dengan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,600	0,360	0,316	2,721

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Kualitas Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nusantara Surya Sakti dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1), Solidaritas Antar Karyawan (X2), dan Kerjasama Tim (X3) dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,600 dan R Square (R²) sebesar 0,360 atau 36% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 64%.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Uji t dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25 dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%.

Tabel 4.21 Hasil Uji T

Variabel	Sig	Alpha	t_{hitung}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,001	0,05	3,728	Berpengaruh
Solidaritas Antar Karyawan (X2)	0,002	0,05	3,236	Berpengaruh
Kerjasama Tim (X3)	0,000	0,05	3,922	Berpengaruh

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti

H0 : Tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti

H1 : Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($df = n - k / df = 48 - 3$) dengan $sig < \alpha 0,05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak artinya berpengaruh.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($df = n - k / df = 48 - 3$) dengan $sig > \alpha 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya tidak berpengaruh.

Berdasarkan tabel uji t diatas didapatkan hasil perhitungan pada Motivasi Kerja (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar (3,728) $> t_{tabel}$ sebesar (1,679) dan diperoleh tingkat Sig sebesar (0,001) $< \alpha$ sebesar (0,05) sehingga H0 ditolak, dan H1 diterima. Artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

2. Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti

H0 : Tidak ada Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti

H1 : Ada Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($df = n - k / df = 48 - 3$) dengan $sig < \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya berpengaruh.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($df = n - k / df = 48 - 3$) dengan $sig > \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya tidak berpengaruh.

Berdasarkan tabel uji t diatas didapatkan hasil perhitungan pada Solidaritas Antar Karyawan (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar (3,236) $>$ t_{tabel} sebesar (1,679) dan diperoleh tingkat Sig sebesar (0,002) $<$ α sebesar (0,05) sehingga H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Artinya Solidaritas Antar Karyawan (X2) berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

3. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti

H_0 : Tidak ada Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti

H_1 : Ada Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($df = n - k / df = 48 - 3$) dengan $sig < \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya berpengaruh.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($df = n - k / df = 48 - 3$) dengan $sig > \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya tidak berpengaruh.

Berdasarkan tabel uji t diatas didapatkan hasil perhitungan pada Kerjasama Tim (X3) diperoleh thitung sebesar (3,922) > ttabel sebesar (1,679) dan diperoleh tingkat Sig sebesar (0,000) < alpha sebesar (0,05) sehingga H0 ditolak, dan H1 diterima. Artinya Kerjasama Tim (X3) berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

2. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Solidaritas Antar Karyawan (X2), dan Kerjasama Tim (X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kualitas Kinerja Karyawan (Y) PT Nusantara Surya Sakti.

H0 : Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja (X1), Solidaritas Antar Karyawan (X2), dan Kerjasama Tim (X3) Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) PT Nusantara Surya Sakti.

H1 : Ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1, Sikap Kerja (X2), dan Efisiensi (X3) Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) PT Nusantara Surya Sakti.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai F hitung > Ftabel dengan sig < alpha maka H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Jika nilai F hitung < Ftabel dengan sig > alpha maka H0 diterima H1 ditolak.

Tabel 4.22 Hasil Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1), Solidaritas Antar Karyawan (X2), dan Kerjasama Tim (X3)	8,241	2,816	0,000	berpengaruh secara simultan / Ha diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Diketahui pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X1), Solidaritas Antar Karyawan (X2), dan Kerjasama Tim (X3) terhadap variabel Kualitas Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang / $df = n - k - 1$ atau $df = 48 - 3 - 1$ ($df = 44$) sehingga diperoleh f tabel sebesar 2,216 dan f hitung 8,241. Dengan demikian $F_{hitung} (8,241) > F_{tabel} (2,816)$ dan dilihat dari probabilitas nilai signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X1), Solidaritas Antar Karyawan (X2), dan Kerjasama Tim (X3) terhadap variabel Kualitas Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi.

Menurut Permana (2023) *motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan* [24]. Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa penelitian ini berpengaruh signifikan dari faktor Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kinerja (Y) Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gah, D.Z.R., 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Ferderal Internasional Finance cabang Maros. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Cabang Maros, indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah prestasi, pengakuan, minat pada pekerjaan, kemajuan dan tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2.765 dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien sebesar 0.339. Artinya semakin baik motivasi yang karyawan miliki maka peningkatan kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Cabang Maros semakin meningkat [34].

Dari hasil penelitian yang didapatkan diartikan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja (Y) Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan nilai koefisiensi regresi untuk $X1 = 0,474$ dan bernilai negatif, menyaaki bahwa setiap penurunan Motivasi Kerja

(X1) sebesar satu satuan maka Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti akan menurun juga sebesar 0,474 atau 47,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 52,6%. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung. Motivasi ini suatu hal pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, agar mencapai tujuan tersebut peran perusahaan sangat penting terlibat didalamnya.

4.2.2 Pengaruh Solidaritas Antar Karyawan (X2) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung.

Solidaritas antar karyawan dalam sebuah perusahaan adalah hal yang sangat penting, sebab solidaritas dapat menciptakan teamwork yang kuat dalam perusahaan. Solidaritas yang dimaksud dalam perusahaan mengadaptasi konsep solidaritas sosial Emile Durkheim (1858-1917) dalam Hidayar & Slamet (2021) *sebagai konsep sentralnya mengembangkan teori sosiologi* [27]. Solidaritas dalam perusahaan dapat terbentuk dengan adanya komunikasi internal yang baik dalam perusahaan. Solidaritas menekankan pada keadaan hubungan antar individu dan kelompok dan mendasari keterkaitan bersama dalam kehidupan dengan didukung nilai-nilai moral dan kepercayaan yang hidup dalam masyarakat. Solidaritas karyawan adalah adanya rasa saling percaya, cita-cita bersama, kesetiakawanan, dan rasa sepenanggungan di antara individu sebagai karyawan karena adanya perasaan emosional dan moral yang dianut bersama berkaitan dengan perkembangan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa penelitian ini berpengaruh signifikan dari faktor Solidaritas Antar Karyawan terhadap Kualitas Kinerja (Y) Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulini, I., 2018) yang berjudul

Pengaruh Human Relation dan Solidaritas karyawan dalam meningkatkan kemajuan terhadap pelayanan pelanggan pada PT. Jasa Kelistrikan Indonesia. Dari hasil penelitian diketahui Hubungan antar manusia (human relation) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatanantara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian, maka solidaritas karyawan akan terbentuk. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian ini yaitu: 8,2% peningkatan pelayanan dipengaruhi oleh human relation, sedangkan 91,8% kinerja PT Jasa Kelistrikan Indonesia dipengaruhi oleh faktor-faktor lain [10].

Dari hasil penelitian yang didapatkan diartikan bahwa Solidaritas Antar Karyawan (X2) berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja (Y) Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan nilai koefisiensi regresi untuk $X2 = 0,202$ dan bernilai negatif, menyaakan bahwa setiap penurunan Solidaritas Antar Karyawan (X2) sebesar satu satuan maka Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti akan menurun juga sebesar 0,202 atau 20,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 79,8%. Artinya solidaritas antar karyawan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung. Solidaritas antar karyawan dalam sebuah perusahaan adalah hal yang sangat penting, sebab solidaritas dapat menciptakan teamwork yang kuat dalam perusahaan. Solidaritas karyawan adalah adanya rasa saling percaya, cita-cita bersama, kesetiakawanan, dan rasa sepenanggungan di antara individu sebagai karyawan karena adanya perasaan emosional dan moral yang dianut bersama yang berkaitan dengan perkembangan perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Kerjasama Tim (X3) terhadap Kualitas Kinerja

Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung.

Kerjasama tim merupakan bagian yang menjadi salah satu tolak ukur tercapainya kinerja sebuah organisasi dimana berdasarkan job deskripsi atau pembagian jabatan dalam mengkoordinir bidang-bidang anata satu dengan yang lain pmemiliki peran yang sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dimana menurut pendapat Poernomo dalam Suhardi (2019) dalam Iryani (2022) *kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi* [32]. Di dalam tim, anggota tim saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu. Oleh karena itu kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan hasil yang dicapai oleh karyawan karena, tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan Bersama.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa penelitian ini berpengaruh signifikan dari faktor Kerjasama Tim terhadap Kualitas Kinerja (Y) Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sodik, N., 2021) yang berjudul Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Di PT. Lion Superindo. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Pada PT. Lion Superindo, hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi linier sederhana $Y=12,498+0,698X$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 12,498 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kerjasama tim (X) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 12,498 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,698 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika kerjasama tim ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,698 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,757 yang artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan kerjasama

tim terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,30% yang artinya variabel kerjasama tim memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,30%. Sedangkan sisanya sebesar 42,70% disebabkan oleh faktor lain diluar penelitian [11].

Dari hasil penelitian yang didapatkan diartikan bahwa Kerjasama Tim (X3) berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan nilai koefisiensi regresi untuk X3 = 0,358 dan bernilai negatif, menyaakan bahwa setiap penurunan Kerjasama Tim (X3) sebesar satu satuan maka Kualitas Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti akan menurun juga sebesar 0,358 atau 35,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 64,2%. Artinya kerjasama tim berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung. Kerjasama tim merupakan salah satu tolak ukur tercapainya kinerja sebuah organisasi dimana berdasarkan job deskripsi atau pembagian jabatan dalam perusahaan, Oleh karena itu kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam hasil yang diperoleh perusahaan.

4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Solidaritas Antar Karyawan (X2), dan Kerjasama Tim (X3) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung.

Kualitas merupakan salah satu faktor penting dalam dunia bisnis maupun non bisnis dimana baik buruknya kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kualitas barang dan jasa yang dihasilkan. Kualitas kinerja karyawan merupakan standar minimum yang harus di penuhi oleh setiap karyawan untuk menjalankan tugas nya di suatu perusahaan sehingga dapat berdampak positif bagi perusahaan tersebut. Kualitas dapat dicapai apabila suatu perusahaan dapat memaksimalkan apa yang menjadi tujuan

perusahaan tersebut. Semakin baik kualitas yang dihasilkan, maka semakin baik pula reputasi yang didapat oleh perusahaan yang menerapkannya.

Nasution & Siti Lam'ah (2020) *mengemukakan kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya* [12]. Kinerja karyawan sangat berkaitan erat dengan motivasi kerja, solidaritas antar karyawan, dan kerjasama tim didalam perusahaan.

Menurut Hafidzi dkk., (2019) dalam Permana (2023) *motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan* [24]. Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Emile Durkheim dalam Hidayat & Slamet (2021) *solidaritas karyawan adalah adanya rasa saling percaya, cita-cita bersama, kesetiakawanan, dan rasa sepenanggungan di antara individu sebagai karyawan karena adanya perasaan emosional dan moral yang dianut bersama berkaitan dengan perkembangan masyarakat* [27]. Solidaritas antar karyawan dalam sebuah perusahaan adalah hal yang sangat penting, sebab solidaritas dapat menciptakan teamwork yang kuat dalam perusahaan.

Kerjasama tim merupakan tolak ukur tercapainya kinerja sebuah organisasi berdasarkan pembagian jabatan dalam mengkoordinir suatu bidang antara satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan. Menurut

Poernomo dalam Suhardi (2019) dalam Iryani (2022) *kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi didalam perusahaan* [32].

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa penelitian ini berpengaruh signifikan dari faktor Kualitas Kinerja (Y) Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kedaton Bandar Lampung yang dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1), Solidaritas Antar Karyawan (X2), dan Kerjasama Tim (X3) yang dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,600 dan R Square (R²) sebesar 0,360 atau 36% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 64%. Artinya kualitas kerja karyawan merupakan suatu standar persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kinerja pegawai juga merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kualitas diri dari faktor mendapatkan motivasi kerja, memiliki sifat solidaritas antar karyawan, dan dapat berkerjasama dalam tim dapat mempengaruhi hasil yang didapatkan untuk diperoleh perusahaan.