

Pengaruh Perilaku Karyawan Kerjasama Tim dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ampalu Indah Lestari Padang

Vandri Nikelana Eka Putra¹, Agus Sutardjo¹, Susy Yuliantanty¹

¹Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti, Indonesia

 vandrinikelana@gmail.com*

Article Information:

Received Okt 15, 2025

Revised Nov 28, 2025

Accepted Des 27, 2025

Keywords: *Perilaku karyawan, kerjasama tim, pengembangan karir, dan kinerja karyawan*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator mana yang dominan dari perilaku karyawan, kerjasama tim, pengembangan karir dan kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang secara parsial dan simultan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 85 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis t dan F. Hasil penelitian Indikator dominan perilaku karyawan dominan adalah *Sosial relationships* (hubungan sosial) dengan nilai TCR sebesar 85,40%, kerjasama tim dominan adalah mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama dengan nilai TCR sebesar 86,40% dan pengembangan karir dominan adalah pengalaman kerja dengan nilai TCR sebesar 84,60% dan kinerja karyawan dominan adalah efektivitas dengan nilai TCR sebesar 80,60% dan. variabel perilaku karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang, variabel Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang, variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang. Variable perilaku karyawan, Kerjasama tim, dan pengembangan karir secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Ampalu Indah Lestari Padang.

INTRODUCTION

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan, baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk dapat mencapai keberhasilan tersebut, perusahaan memerlukan fasilitas, serta sarana dan prasarana yang memadai dan berkualitas. Namun, memiliki fasilitas, sarana, dan juga prasarana saja belum cukup, karena kelangsungan hidup perusahaan juga bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam perusahaan, yaitu mulai dari melakukan proses perencanaan hingga kegiatan evaluasi. Sumber daya manusia yang berkualitas ialah yang memiliki kemampuan dan keinginan untuk terus berkembang.

How to cite:

Putra, F, N, E., Sutardjo, A., Yuliantanty, S. (2025). Pengaruh Perilaku Karyawan Kerjasama Tim dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ampalu Indah Lestari Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(4), 367-379.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik, dan juga sebaliknya. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan sangat menentukan kemajuan dan perkembangan perusahaan itu sendiri (Saleh & Utomo, 2018).

Kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri. Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah perilaku karyawan. Perilaku kerja karyawan merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Dalam suatu perusahaan, perilaku kerja merupakan fungsi operatif, karena semakin baik perilaku kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa perilaku kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas peneliti melakukan prasurvei dengan menyebarkan kuisioner sementara yang terdiri dari indikator mengenai perilaku karyawan kepada 10 karyawan PT Ampalu Indah Lestari. Berikut hasil perolehan data penyebaran kuisioner.

Tabel 1
Hasil Pra Survey Mengenai Perilaku Karyawan PT. Ampalu Indah Lestari

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Menurut saya, kemampuan yang dimiliki karyawan perlu diasah dan terus dilatih agar tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan mudah	4	40%	6	60%
2	Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri sangat berguna untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan tugastugas yang diberikan	5	50%	5	50%
3	Pemahaman akan tugas yang diberikan sangat penting dalam menjalankan pekerjaan	6	60%	4	40%
4	Kondisi dan perlengkapan kerja yang ada di tempat kerja sangat membantu dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada saya	3	30%	7	70%

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Sementara (September, 2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, bisa dilihat bahwa kondisi perilaku karyawan PT. Ampalu Indah Lestari Padang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak pada 3 pernyataan. Seperti kemampuan karyawan yang perlu di asah agar pekerjaan lebih mudah dan mayoritas yaitu 60% menjawab tidak.

Hal ini dikarenakan pada item Pemahaman akan tugas yang diberikan sangat penting dalam menjalankan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju (ya) sebesar 60%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan telah paham dengan *jobdesk* pekerjaan mereka. Sementara itu pada item Kondisi dan perlengkapan kerja yang ada di tempat kerja sangat membantu dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada saya mayoritas responden yaitu 70% menjawab tidak.

PT. Ampalu Indah Lestari yang bergerak dibidang distributor semen di Kota Padang masih cenderung bekerja secara manual dengan perlengkapan seadanya, sehingga kurang mampu mengoptimalkan operasional perusahaan secara maksimal dan kondisi seperti ini cenderung menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian tentang perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Amar & Fikri, 2020) dan (Usman et al., 2022) yang menemukan bahwa perilaku karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Apriani, 2022) juga menemukan bahwa perilaku karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama adalah usaha untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan melalui pembagian tugas tidak sebagai pengkotakan tugas akan tetapi sebagai satu satuan kerja yang semuanya terarah pada pencapaian tujuan. Kerjasama dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi didalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuisisioner sementara yang terdiri dari indikator mengenai kerjasama tim kepada 10 karyawan PT Ampalu Indah Lestari. Berikut hasil perolehan data penyebaran kuisisioner.

Tabel 2
Hasil Pra Survey Mengenai Kerjasama Tim PT. Ampalu Indah Lestari

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Jenjang karir yang jelas dari organisasi membuat saya nyaman bekerja dalam jangka waktu yang lama	8	80%	2	20%
2	Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama-sama	3	30%	7	70%
3	Kerjasama membuat saya bekerja dengan lebih sedikit kesalahan	3	30%	7	70%
4	Kerja sama dengan rekan kerja menumbuhkan kepercayaan diri dalam bekerja	3	30%	7	70%

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (September, 2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas, bisa dilihat bahwa kerjasama tim pada PT. Ampalu Indah Lestari secara keseluruhan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak pada 4 pernyataan. Seperti pada item Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama-sama mayoritas responden yaitu 70% menjawab tidak. Pada item Kerjasama membuat saya bekerja dengan lebih sedikit kesalahan mayoritas responden yaitu 70% juga menjawab tidak. Dan selanjutnya pada item kerja sama dengan rekan kerja menumbuhkan kepercayaan diri dalam bekerja

juga mayoritas responden yaitu 70% menjawab tidak. Dalam hal ini karyawan memiliki kecenderungan bekerja secara individu sehingga berdampak pada operasional perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ekawati, 2020) dan (Ulum, 2020) menemukan bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari (Maeni & Wulantika, 2018) juga menemukan bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Faktor terakhir dalam penelitian ini yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai. Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuisioner sementara yang terdiri dari indikator mengenai kerjasama tim kepada 10 karyawan PT Ampalu Indah Lestari. Berikut hasil perolehan data penyebaran kuisioner.

Tabel 3
Hasil Pra Survey Mengenai Pengembangan Karir PT. Ampalu Indah Lestari

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saling berinteraksi dan terbuka informasi mengenai kerja sama untuk mencapai tujuan bersama	6	60%	4	40%
2	Pengembangan karir di perusahaan tempat saya bekerja sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan	6	60%	4	40%
3	Pengembangan karir dalam organisasi sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan	5	50%	5	50%
4	Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja	5	50%	5	50%

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Sementara (September, 2023)

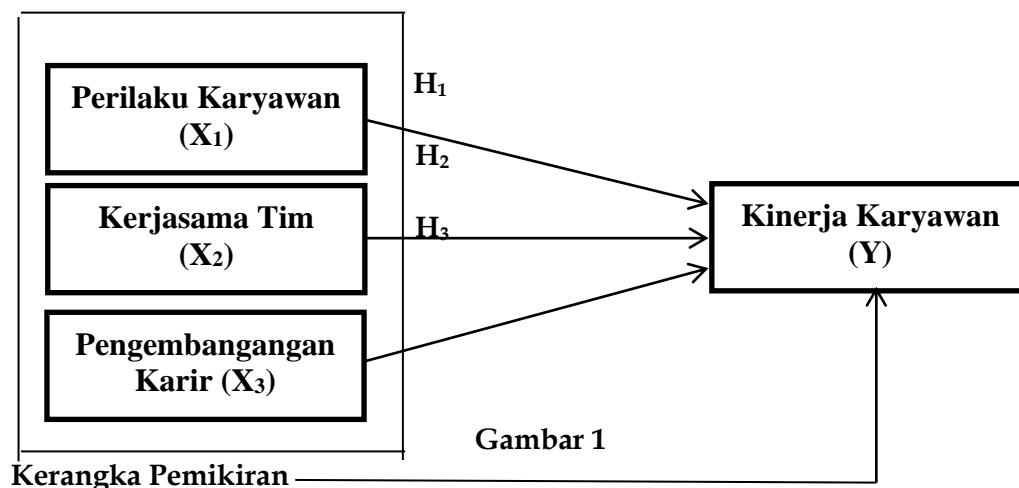
Berdasarkan tabel 3 diatas, bisa dilihat bahwa pengembangan karir pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang secara keseluruhan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban ragu-ragu dari 4 pernyataan yang ada pada prasurvey. Yaitu pada item Saling berinteraksi dan terbuka informasi mengenai kerja sama untuk mencapai tujuan bersama mayoritas responden menjawab setuju yaitu 60%. Untuk item Pengembangan karir di perusahaan tempat saya bekerja sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan mayoritas responden juga menjawab setuju yaitu 60%. Sementara dua item sisanya karyawan masih mempertimbangkan hal tersebut. Dalam

hal ini karyawan menilai bahwa pengembangan karir yang ada pada perusahaan belum terlaksana secara maksimal. Mereka berpendapat bahwa masih adanya karyawan yang mendapatkan karir yang lebih baik dalam perusahaan tanpa ada prestasi yang dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga menyebabkan adanya kecemburuan sesama karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Balbed & Sintaasih, 2019) dan (Rozy, 2021) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Nuzul Hidayat & Sudirman, 2022) juga menemukan bahwa pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena latar belakang dan juga penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **pengaruh perilaku karyawan, kerjasama tim dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Ampalu Indah Lestari Padang**. Adapun pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah perilaku karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang?
2. Apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang?
3. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang?
4. Apakah perilaku karyawan, kerjasama tim, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang?

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan melalui suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Dari gambar 1 dapat dirumuskan sebagai berikut:

Berdasarkan gambar 1 kerangka pemikiran diatas dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut.

- H₁: Diduga perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari
- H₂: Diduga kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari
- H₃: Diduga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ampalu Indah Lestari

H₄: Diduga Perilaku Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amaplu Indah Lestari

METHODS

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah riset lapangan (field research) dan riset kepustakaan (library research). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik, populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 48 orang sampel 85 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji f. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukan lah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

RESULT AND DISCUSSION

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen. dengan beberapa variabel independen. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4 Uji Analisa Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,877	2,844		1,715	,090		
perilaku karyawan	-,021	,037	-,017	-,562	,576	,993	1,007
kerjasama tim	1,036	,076	1,278	13,610	,000	,101	9,918
pengembangan karir	,391	,109	,337	3,584	,001	,101	9,932

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,877 - 0,021X_1 + 1,036X_2 + 0,391X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 4,877 artinya jika tidak ada perilaku karyawan, kerjasama tim, dan pengembangan karir ($X_i=0$) maka nilai kinerja karyawan sebesar konstanta yaitu 4,877 satuan.
- Koefisien perilaku karyawan -0,021 koefisien bernilai positif artinya perilaku berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dimana jika perilaku karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan turun sebesar 0,021 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- Koefisien kerjasama tim 1,036 koefisien bernilai positif artinya kerjasama tim berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dimana jika kerjasama tim

naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan sebesar 1,036 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

- d. Koefisien pengembangan karir 0,391 koefisien bernilai positif artinya pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana jika pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,391 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

b. Hasil Koefisien Determinasi

Nilai R^2 yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2019). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,963 ^a	,928	,925	1,67646	,928	348,091	3	81	,000

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, perilaku karyawan, kerjasama tim

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 5 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,925. Hal ini berarti pengaruh perilaku karyawan, kerjasama tim, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang sebesar 92,50% sedangkan sisanya 7,50% oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan rumus $df = n - k - 1 = 85 - 3 - 1 = 81$, maka t-tabel adalah 1,985. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6 Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,877	2,844		1,715	,090		
perilaku karyawan	-,021	,037	-,017	-,562	,576	,993	1,007
kerjasama tim	1,036	,076	1,278	13,610	,000	,101	9,918

pengembangan karir	,391	,109	,337	3,584	,001	,101	9,932
--------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Lampiran SPSS

Berdasar tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel perilaku karyawan memiliki $t \text{ hitung} = 0,562 > t \text{ tabel } 1,985$ (lampiran 18 tabel-t) dan nilai signifikan adalah sebesar $0,576 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel perilaku karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang.
2. Variabel kerjasama tim memiliki $t \text{ hitung} = 13,610 > t \text{ tabel } 1,985$ (lampiran 18 tabel-t) dan nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang.
3. Variabel pengembangan karir memiliki $t \text{ hitung} = 3,584 > t \text{ tabel } 1,985$ (lampiran 18 tabel-t) dan nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang.

2. Uji F

Uji Simultan (Uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yaitu independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmultan) atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan rumus $df = n - k - 1 = 85 - 3 - 1 = 81$, maka angka kritik adalah 2,70. Hasil penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 7 Uji -F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2934,937	3	978,312	348,091	,000 ^b
	Residual	227,651	81	2,811		
	Total	3162,588	84			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, perilaku karyawan, kerjasama tim

Sumber : Lampiran SPSS

Dari tabel tersebut diketahui nilai $F \text{ hitung} = 348,091 > \text{nilai } F \text{ tabel} = 2,70$ (lampiran 19 tabel-F) dan nilai signifikan adalah $0,000^b < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel perilaku karyawan, kerjasama tim, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel perilaku karyawan, kerjasama tim, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel perilaku karyawan memiliki $t_{hitung} = 0,562 > t_{tabel} 1,985$ (lampiran 18 tabel-t) dan nilai signifikan adalah sebesar $0,576 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel perilaku karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang. Menurut Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2019:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Dalam suatu perusahaan, perilaku kerja merupakan fungsi operatif, karena semakin baik perilaku kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa perilaku kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian tentang perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Amar & Fikri, 2020) dan (Usman et al., 2022) yang menemukan bahwa perilaku karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Apriani, 2022) juga menemukan bahwa perilaku karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel kerjasama tim memiliki $t_{hitung} = 13,610 > t_{tabel} 1,985$ (lampiran 18 tabel-t) dan nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang. Menurut Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2019:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja

Kerjasama adalah usaha untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan melalui pembagian tugas tidak sebagai pengkotakan tugas akan tetapi sebagai satu satuan kerja yang semuanya terarah pada pencapaian tujuan. Kerjasama dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi didalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ekawati, 2020) dan (Ulum, 2020) menemukan bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari (Maeni & Wulantika, 2018) juga menemukan bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel pengembangan karir memiliki $t_{hitung} = 3,584 > t_{tabel} 1,985$ (lampiran 18 tabel-t) dan nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3

diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang. Menurut Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2019:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja

Pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai. Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Balbed & Sintaasih, 2019) dan (Rozy, 2021) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Nuzul Hidayat & Sudirman, 2022) juga menemukan bahwa pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Perilaku Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung = 348,091 > nilai F tabel = 2,70 (lampiran 19 tabel-F) dan nilai signifikan adalah $0,000^b < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel perilaku karyawan, kerjasama tim, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel perilaku karyawan, kerjasama tim, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang Menurut Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2019:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Masih banyak terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Masalah perilaku karyawan, kerjasama tim, dan pengembangan karir di dalam organisasi menjadi gejala

yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja telah banyak dilakukan, diantaranya dilakukan oleh (Ekawati et al., 2020), (Ulum, 2020), (Husain, 2020) menemukan bahwa perilaku karyawan, pengembangan karir dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel perilaku karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang.
2. Variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang.
3. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang.
4. Variabel perilaku karyawan, kerjasama tim, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ampalu Indah Lestari Padang.

Saran saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil ini dapat menjadi acuan bagi PT. Ampalu Indah Lestari Padang dalam memperbaiki karakteristik pekerjaan tersebut agar dapat lebih dimengerti dan diterima oleh karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik
2. Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan karir setiap karyawannya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan kemampuan karyawan akan meningkat mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh karyawan untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan. Selain itu, perusahaan diharapkan agar membuat Metode dan proses alur karir yang jelas, sehingga akan membuat sistem pengembangan karir lebih efektif, karena akan memudahkan karyawan dalam membuat rencana-rencana karirnya dimasa depan dan akan membuat karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan posisi jabatannya. Selain itu, dalam pengembangan karir perusahaan harus melihat dari kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga akan memberikan pengaruh tidak hanya kepada karyawan saja tetapi juga bagi perusahaan.
3. Kerjasama tim mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan dengan kerjasama tim yang baik dalam bekerja akan membuat karyawan memiliki tingkat kepuasan yang baik juga karena dengan adanya kerjasama tim setiap pekerjaan akan terasa lebih mudah dan memiliki kualitas yang baik

Ketika karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja, pimpinan hendaknya membimbing dan membantu dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan. Dukungan seperti ini dapat meningkatkan rasa loyalitas karyawan kepada pimpinan dan pada perusahaan sehingga karyawan tidak merasa stress dalam bekerja sehingga beban kerja dapat dilakukan dengan baik.

REFERENCES

- Achyar, D. M., Nasir, N., & Musnadi, S. (2020). The Effect Of Skill , Self Evaluation And Locus Of Control On Employee Performance With Self Efficacy As A Mediation Study In Pt . Angkasa Pura Ii Sim Airport Office. *International Journal Of Scientific And Management Research*, 3(2), 192–206.
- Amar, H., & Fikri, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka. *Kemudi : Jurnal Ilmu Pemerintahan*. <https://doi.org/10.31629/Kemudi.V4i2.1932>
- Anita, Northa Idaman, L. (2020). Pengaruh Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (Jmms)*, 4(4), 1–10. <https://doi.org/10.24967/Jmms.V4i4.1021>
- Anwar, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Comindo Mitra Sulawesi. *Repository.Umpalopo.Ac.Id*.
- Apriani, S. (2022). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arifin, A. H., Raza, H., Saputra, J., & Puteh, A. (2020). The Influence Of Performance Assessment And Employee Career Development Towards Employee Performance: A Study On January.
- Armstrong, G., M. Kotler, Philip Saunders, John A. Wong, & Veroni. (1999). *Principles Of Marketing - Principles Of Marketing*. In Pearson.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. Agung Ayu. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan Antara Perusahaan Menjadi Lebih Sengit Dan Kompetitif Pada Era Globalisasi. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan , Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jsmi (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I07.P24>
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sdm*. In *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- By Noor Arifin. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus - Noor Arifin - Google Books*. Unisnu Press.
- Darni, R., Novaliendry, D., & Dewi, I. P. (2020). Aplikasi Expert System Pengembangan Karir Menggunakan Inventory Kepribadian Entrepreneurship. *Jurnal Resti (Rekayasa Sistem Dan Teknologi Informasi)*.
- Diana, Aneta, Y., & Bokingo, A. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 21(1), 1–9.
- Dwi Heri Sudaryanto, S. K. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui*

- Pelatihan. Forum Diklat, 04(2), 18–26.
[Http://Ejurnal.Ppsdmmigas.Esdm.Go.Id/Sp/Index.Php/Swarapatra/Article/View/48](http://Ejurnal.Ppsdmmigas.Esdm.Go.Id/Sp/Index.Php/Swarapatra/Article/View/48)
- Ekawati, N. E., Yani, B. A., & Pawenang, S. (2020). Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BtN) Cabang Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika. <https://doi.org/10.29040/Jie.V4i01.871>
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Jurnal Ekonomika Dan Bisnis.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). <https://doi.org/10.3929/Ethz-B-000238666>
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). Analisis Multivariate Dan Ekonometrika: Teori, Konsep Dan Aplikasi Dengan Menggunakan Eviews 10. In Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. (2019). Pengaruh Dari Insentif, Komunikasi Kerja, Dan Kerjasama Tim Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Buana Jaya Lestari. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1, P. 391). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=E2ppeaaqbaj&oi=fnd&pg=pa1&dq=Manajemen+Pengetahuan&ots=Gv368hyhr3&sig=Ugm1twmq-R6ya9itlrhya6iej0>
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia Persero. Tbk. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1), 44–53. <https://doi.org/10.32493/Jee.V3i1.7312>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. Jurnal Arastirma. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i2.12369>

Copyright holder:

© Putra, V, N, E., Sutardjo, A., Yulianty, S.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA