


Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Prestasi Karyawan PT Semen Padang: Studi Kasus Departemen Komunikasi dan Sarana Umum

Firda Onika Putri Laia¹, Muhammad Agussalim¹, Rizka Hadya¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 izzan9096@gmail.com*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan indikator mana yang dominan dalam hal disiplin kerja, kerja sama tim, dan kinerja karyawan di PT Semen Padang (studi kasus: departemen komunikasi dan fasilitas umum) serta disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap pencapaian karyawan di PT Semen Padang (studi kasus: departemen komunikasi dan fasilitas umum) secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 100 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis koefisien determinan t dan F. Hasil penelitian Indikator dominan disiplin kerja memiliki indikator kepatuhan terhadap peraturan lain dengan nilai TCR 81,20%, variabel kerja sama tim memiliki indikator tanggung jawab dengan nilai TCR 82,20%, dan variabel pencapaian karyawan memiliki indikator dominan kualitas kerja dengan nilai TCR 82,20%. Disiplin kerja dan kerja sama tim memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang di departemen komunikasi dan fasilitas umum secara parsial dan simultan.

Article Information:

Received Juni 15, 2024

Revised Agustus 28, 2024

Accepted September 9, 2024

Keywords: *Disiplin kerja, kerjasama tim, prestasi karyawan*

PENDAHULUAN

Menurut (Martoyo, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, disiplin kerja, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku lainnya seperti disiplin yang dimiliki karyawan atau pegawai dan kerjasama yang dimiliki oleh pegawai yang ada di perusahaan atau instansi pemerintahan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika disiplin kerja dan kerja sama tim bisa dilakukan dengan baik maka yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan atau organisasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Padang pada departemen komunikasi dan sarana umum, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan bahan baku dan produk semen.

How to cite:

Laia, F., O., P. Agussalim, M. Hadya, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Prestasi Karyawan PT Semen Padang: Studi kasus Departemen Komunikasi dan Sarana Umum. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 403-415.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

PT. Semen Padang merupakan organisasi yang cukup besar dalam memiliki banyak karyawan serta sektor pekerjaan yang cukup beragam, sehingga cukup sulit untuk melakukan kontrol terhadap kinerja karyawannya. Selain itu banyaknya sektor pekerjaan yang ada membuat karyawan memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan berbeda dengan sektor lainya. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan.

Hasibuan (2019) kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja Pemerintah. Kinerja menurut Mangkunegara (2019) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Dengan meningkatkan kerja karyawannya, organisasi dapat berkembang menjadi lebih unggul dan mampu untuk bersaing dengan organisasi lainnya. Namun dalam kenyataannya kinerja para karyawannya masih ada beberapa yang masih berada dibawah standar rata-rata. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Standar Pencapaian Hasil Kerja

| No | Unsur-unsur | Target penilaian | Hasil penilaian | Keterangan |
|----|---------------------|------------------|-----------------|------------|
| 1 | Orientasi pelayanan | 95,00% | 93,00% | Baik |
| 2 | Kepemimpinan | 92,00% | 86,00% | Baik |
| 3 | Disiplin | 90,00% | 76,00% | Baik |
| 4 | Komitmen organisasi | 90,00% | 78,00% | Baik |
| 5 | Kerjasama | 95,00% | 92,00% | Baik |
| 6 | Inisiatif | 95,00% | 90,00% | Baik |

Pada tabel 1 unsur-unsur penilaian SKP terdiri atas enam unsur dimana penilaian pertama orientasi pelayanan dengan hasil penilaian 93,00% masuk dalam kategori baik, pada unsur kepemimpinan mendapatkan nilai sebesar 86,00% masuk dalam kategori baik, disiplin yang ada karyawan sebesar 76,00% masuk dalam kategori baik, kerjasama sebesar 92,00% masuk dalam kategori sangat baik sedangkan inisiatif dengan nilai 90,00% serta komitmen organisasi 78%. Dari bobot penilaian yang ditargetkan oleh PT.Semen Padang, belum mencapai target 100% namun dua dari unsur yang dinilai masuk kategori sangat baik walaupun belum mencapai target yang diinginkan oleh PT.Semen Padang dengan menggunakan SKP mulai diberlakukan di setiap instansi pada tahun 2022.

Prestasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan. Organisasi yang memiliki pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik tentu nya akan sangat mendorong pada kemajuan organisasi. Dengan adanya kemajuan tersebut maka organisasi akan mampu meningkatkan daya saing nya dan memiliki kemampuan kompetitif. Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai tentu nya tidak lah mudah, setiap organisasi tentu nya harus melakukan berbagai cara agar setiap pegawai mampu dalam meningkatkan prestasi kerja nya. Dalam hal ini ada banyak faktor yang cukup berperan penting dalam kemajuan sebuah prestasi kerja seorang pegawai seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, gaji dan benefit, dan lain lain. Dengan memiliki pegawai yang disiplin, lingkungan kerja yang nyaman, motivasi yang baik, dan gaji yang tinggi maka akan semakin mendorong setiap pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja nya lebih baik dari sebelum nya. Dalam hal ini disiplin

kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor utama yang ingin dilihat sehubungan dengan prestasi kerja. Berkaitan dengan disiplin pada karyawan kurangnya kedisiplinan yang terdapat beberapa karyawan datang terlambat yang membuat beberapa pekerjaan terhambat yang tidak sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

Tabel 2 Jumlah Kehadiran Karyawan PT.Semen Padang Departemen Komunikasi Dan Sarana Umum

| No | Bulan | Hari Kerja/Bulan | Jumlah Pegawai | Kehadiran |
|----|-----------|------------------|----------------|-----------|
| 1 | Januari | 22 | 100 Orang | 100% |
| 2 | Februari | 19 | 99 Orang | 99% |
| 3 | Maret | 20 | 98 Orang | 98% |
| 4 | April | 20 | 88 Orang | 88% |
| 5 | Mei | 22 | 100 Orang | 100% |
| 6 | Juni | 15 | 77 Orang | 77% |
| 7 | Juli | 23 | 87 Orang | 87% |
| 8 | Agustus | 23 | 100 Orang | 100% |
| 9 | September | 21 | 98 Orang | 98% |
| 10 | Oktober | 23 | 98 Orang | 98% |
| 11 | November | 21 | 98 Orang | 98% |
| 12 | Desember | 19 | 100 Orang | 100% |

Dari tabel 2 diatas dapat terlihat bahwa memang masih ada beberapa pegawai yang sering datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Tingkat kehadiran kerja yang tidak maksimal menunjukkan bahwa rendahnya rasa disiplin karyawan yang cenderung mengabaikan peraturan yang sudah diterapkan oleh PT.Semen Padang (departemen komunikasi dan sarana umum). Dimana karyawan PT.Semen Padang (departemen komunikasi dan sarana umum) pada bulan juni dan juli banyak yang tidak hadir dalam bekerja. Yang artinya disiplin kerja karyawan PT.Semen Padang (departemen komunikasi dan sarana umum) masih belum maksimal dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh PT.Semen Padang (departemen komunikasi dan sarana umum). Berdasarkan kerjasama tim yang diperoleh dari PT.Semen Padang hal ini di dukung dengan hasil survey awal terhadap 10 orang karyawan pada tanggal (13 Juni 2024) pada saat jam istirahat didapatkan PT.Semen Padang sebagai berikut:

Tabel 3 Kerjasama Tim Karyawan PT.Semen Padang

| No | Pertanyaan | Jawaban responden | | | |
|----|---|-------------------|----|-------|----|
| | | Iya | % | Tidak | % |
| 1 | Saya merasa kurang berkontribusi dalam pekerjaan yang di buat Kerjasama tim | 6 | 60 | 4 | 40 |
| 2 | Saya egios dalam pekerjaan yang menurut saya ideal | 3 | 30 | 7 | 70 |
| 3 | Tidak adanya rasa nyambung antara karyawan mempersulit pekerjaan | 5 | 50 | 5 | 50 |

Tim kerja membawa sinergi positif melalui kerjasama yang terkoordinasi, yang mana hal ini menunjukkan bahwasannya kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja yang dicapai individu dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim juga harus dilakukan lebih efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan bagi setiap perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim yang baik akan mendorong munculnya ide-ide yang membuat perusahaan semakin berkembang, dimanakerjasama tim akan menyatukan ide-ide yang bermunculan menjadi ide cemerlang guna mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan (Farhan, Tjipto, dan Sodik, 2021)..

Berdasarkan pada latar belakang yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan bentuk penulisan karya akhir yang berjudul “Pengaruh

Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Karyawan PT.Semen Padang (Studi Kasus: Departemen Komunikasi Dan Sarana Umum). Indikator manakah yang dominan dari disiplin kerja, kerjasama tim dan prestasi karyawan PT.Semen Padang (studi kasus: departemen komunikasi dan sarana umum)? Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang (studi kasus: departemen komunikasi dan sarana umum)? Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang (studi kasus: departemen komunikasi dan sarana umum)? Apakah disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang (studi kasus: departemen komunikasi dan sarana umum)?

Menurut (Hasibuan, 2019) prestasi kerja adalah istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Menurut Bernardin (2017:159) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dharma (2018:1) prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.”

Indikator Prestasi Kerja (Sunyoto 2019:208) dapat dilihat sebagai berikut. Kualitas kerja yaitu pemberian kerja dan taraf kesempurnaan kerja serta pemenuhi aktivitas kerja yang ideal yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi kepada karyawannya. Kuantitas kerja yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks uang, jumlah unit atau jumlah yang diselesaikan dalam siklus suatu pekerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan atau instansi. Jangka waktu yaitu tingkat penyusutan suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil yang dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk berkerjaan lainnya. Efektivitas biaya yaitu tingkat memaksimal sumber daya organisasi guna untuk menekan tingkat penggunaan biaya atau menekan atau memperkecil kerugian yang diterima perusahaan atau instansi. Absensi yaitu kehadiran karyawan juga merupakan prestasi yang harus dimiliki oleh pegawai agar adanya prestasi yang diinginkan perusahaan atau instansi kepada perusahaan atau instansi.

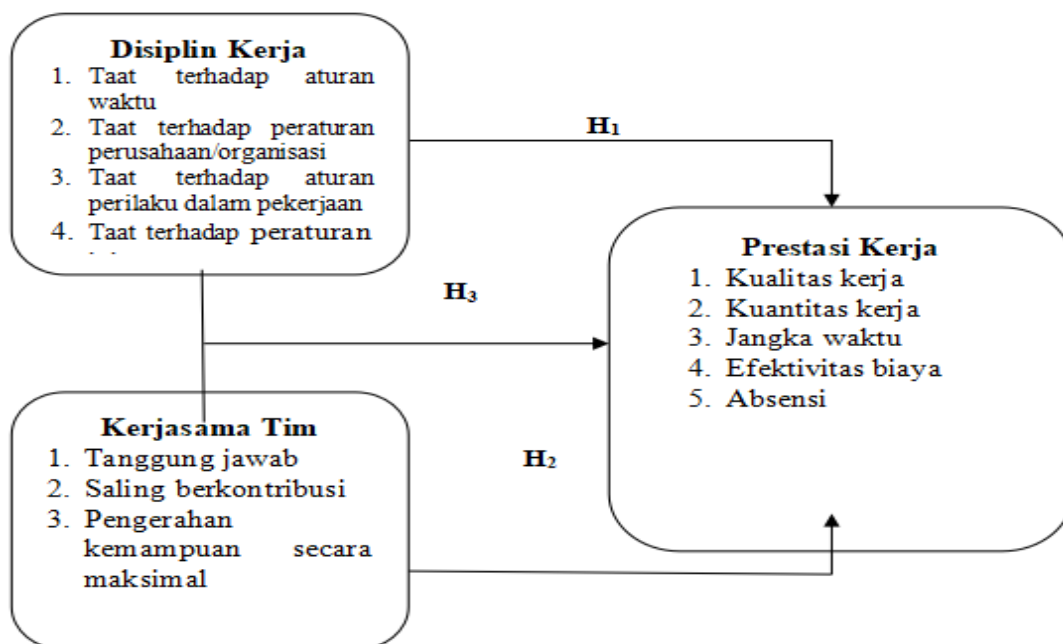
Menurut (Hamali,2018) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. (Sinambela,2018) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan. (Edy Sutrisno,2018) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Edy Sutrisno,2018) kedisiplinan kerja antaranya adalah taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Taat terhadap peraturan perusahaan peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi.

Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Menurut Linden (2017) esensi kolaborasi ditunjukkan oleh kata itu sendiri. Collaboration adalah tentang co-labor (kerja sama), tentang join effort (usaha bersama) dan ownership (kepemilikan). Kolaborasi terjadi ketika orang dari organisasi (unit dalam organisasi) yang berbeda menghasilkan sesuatu secara bersama-sama melalui usaha, sumber daya, dan pengambilan keputusan bersama, dan berbagi kepemilikan produk atau jasa akhir. Bachtar (2019) kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang mengantarkan pada kesuksesan. Menurut Manzoor (2018) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh. Sriyono dan Farida (2018) teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

Indikator kerjasama tim menurut West (2017) sebagai berikut. Tanggung jawab, yaitu secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan. Kaswan (2017) bentuk-bentuk teamwork yaitu sebagai berikut Networking/Jejaring: Awal kerja sama *Networking* atau jejaring didefinisikan sebagai pertukaran informasi atau jasa antar individu, kelompok, atau institusi terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif.

Coordination/koordinasi: kerja sama yang lebih tinggi koordinasi dalam pengertian sinkronisasi dan integrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, kontrol, atau pengawasan untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Cooperation/kerja sama: lebih signifikan cooperation atau kerja sama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga entitas/ orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi. Collaboration/teamwork: kerja sama tim yang sebenarnya collaboration adalah tentang bekerja sama sebagai tim, berkembang atas dasar kerja sama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai. Berdasarkan beberapa kajian pustaka maka dapat disusun kerangka konseptual memudahkan pemahaman sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu H₁: Diduga bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Padang (studi kasus: departemen komunikasi dan sarana umum). H₂: Diduga bahwa secara parsial kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Padang (studi kasus: departemen komunikasi dan sarana umum). H₃: Diduga bahwa disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Padang (studi kasus: departemen komunikasi dan sarana umum).

METODE

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 Sampel 100 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Metode analisis yang digunakan untuk menyelesaikan rumusan masalah penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Data kuantitatif jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka seperti kuisisioner dan hasil SPSS (Sugiono 2016). Teknik pengumpulan data menggunakan riset keperpustakaan dan riset lapangan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian metode yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah disampaikan. Sumber data yang di peroleh langsung dari sumber objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear 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 Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|---------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | 1,924 | 1,338 |
| Disiplin kerja (DK) | 1,015 | ,020 |
| Kerjasama Tim (KT) | ,227 | ,168 |

a. Dependent Variable: prestasi kerja (PK)

Berdasarkan tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$PK = 1,924 + 1,015DK + 0,227KT + e$$

Konstanta sebesar 1,924 artinya jika tidak ada disiplin kerja dan kerjasama tim ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan

sarana umum akan turun sebesar konstanta yaitu 1,924 satuan. Koefisien disiplin kerja 1,015, koefisien bernilai positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum dimana jika disiplin kerja naik satu satuan maka prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum naik sebesar 1,015 satuan bila variabel independen lainnya konstan. Koefisien kerjasama tim 0,227 koefisien bernilai positif artinya kerjasama tim berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum dimana jika kerjasama tim naik satu satuan maka prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum naik sebesar 0,227 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil pengujian dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut.

**Tabel 5 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | ,886 ^a | ,873 | ,872 |

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel 5 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,872. Hal ini berarti kontribusi disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum sebesar 87,20% sedangkan sisanya 12,80% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji signifikan dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

**Tabel 6 Hasil Uji t
Coefficients^a**

| Model | t | Sig. |
|---------------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 1,438 | ,154 |
| Disiplin kerja (DK) | 5,442 | ,000 |
| Kerjasama Tim (KT) | 3,350 | ,008 |

a. Dependent Variable: prestasi kerja (PK)

Variabel disiplin kerja memiliki $t_{hitung} = 5,442 > t_{tabel} = 1,985$ dan nilai signifikan perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum. Variabel kerjasama tim memiliki $t_{hitung} = 3,350 > t_{tabel} = 1,985$ dan nilai signifikan perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum.

Uji F

Uji Silmultan (uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (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% ($\alpha = 0,05$). dapat dilihat perbandingan pada tabel 7 berikut.

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

| Model | F | Sig. |
|--------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 728,260 | ,000 ^b |
| Residual | | |
| Total | | |

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Disiplin kerja

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 728,260 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,71 dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum.

Pembahasan

Indikator dominan Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Prestasi Karyawan

Variabel prestasi karyawan memiliki indikator dominan yaitu kualitas kerja dengan nilai TCR sebesar 82,20% yang artinya prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum mengenai kualitas dalam bekerja sangatlah tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya dan nilai terendah didapatkan pada indikator kuantitas kerja dengan nilai TCR 78,60% artinya mengenai jumlah karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum masih kurang sehingga perlu penambahan karyawan dibidang departemen komunikasi dan sarana umum (Arifin et al., 2023).

Variabel disiplin kerja memiliki indikator dominan adalah taat terhadap peraturan lainnya dengan nilai TCR sebesar 81,20% yang artinya prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum selalu mematuhi aturan yang ada di PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum dan nilai TCR terendah didapatkan pada indikator Taat terhadap aturan waktu dengan nilai TCR 79,00% artinya walaupun sudah memiliki ketaatan aturan yang tinggi masalah waktu masih menjadi masalah bagi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum (Nadhirah et al., 2023).

Variabel kerjasama tim memiliki indikator tanggung jawab dengan nilai TCR sebesar 82,20% yang artinya karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum memiliki tanggung jawab yang tinggi atas peraturan yang ada di PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum dan nilai TCR terendah didapatkan pada indikator saling berkontribusi dengan nilai TCR 78,00% artinya dalam hal kerjasama tim karyawan yang saling bekerjasama dengan kelompok yang telah ditentukan masih belum maksimal di PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum (Baidar et al., 2023).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan

Variabel disiplin kerja memiliki t hitung $5,442 > t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikan perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum. Menurut (Hasibuan, 2019) prestasi kerja adalah istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Menurut Bernardin (2017:159) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Engkizar et al., 2021). Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.” Hasil penelitian Raka, (2023). Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $0,503$ dengan nilai $\text{sig.} 0,001 < 0,05$ (taraf signifikan), penelitian Fadhilah, A. M. (2023). Berdasarkan hasil penelitian diketahui secara variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian Ariandi, A. (2023) Hasil pengujian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Karyawan

Variabel kerjasama tim memiliki t hitung $3,350 > t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikan perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum. Menurut (Hasibuan, 2019) prestasi kerja adalah istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Menurut Bernardin (2017:159) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.” Hasil penelitian Raka, (2023). Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $0,454$ dengan nilai $\text{sig.} 0,004 < 0,05$ (taraf signifikan), penelitian Fadhilah, A. M. (2023). Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel disiplin kerja secara parsial

berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian Ariandi, A. (2023) Hasil pengujian menunjukkan variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palopo.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Karyawan

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 728,260 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,71 dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum. Menurut (Hasibuan, 2019) prestasi kerja adalah istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Menurut Bernardin (2017:159) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Mutathahirin et al., 2020).

Hasil penelitian Raka (2023). Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh secara simultan antara variabel kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja “berpengaruh positif dan signifikan” terhadap prestasi kerja karyawan, nilai F hitung sebesar 56.671 > F tabel 2.87, penelitian Fadhillah, A. M. (2023). Berdasarkan hasil penelitian diketahui secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank BTN Cabang Tasikmalaya dan penelitian Ariandi, A. (2023) Hasil pengujian menunjukkan variabel kerja sama variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palopo (Adel & Anoraga, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Indikator yang dominan dari disiplin kerja yaitu indikator taat terhadap peraturan lainnya variabel kerjasama tim memiliki indikator yang paling dominan yaitu tanggung jawab dan variabel prestasi karyawan memiliki indikator dominan yaitu kualitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum. Disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum. Serta kontribusi disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap prestasi karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum sebesar 87,20% sedangkan sisanya 12,80% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

SARAN

Bagi penulis Tentunya dalam peneltian ini penulis merasa masih banyak kelemahan baik secara tersirat maupun tersurat, diantaranya kelemahan dalam menemukan teori-teori yang masih belum maksimal dikarenakan keterbatasan buku yang dipakai untuk dikaji. Serta guna untuk menguji kemampuan penulis dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh sesuai dengan studi manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Ekasakti Padang. Bagi objek penelitian variabel prestasi karyawan memiliki nilai TCR terendah didapatkan pada indikator kuantitas kerja dengan nilai TCR 78,60% dimana prestasi kerja karyawan, maka diharapkan secara berkelanjutan pimpinan perlu mengadakan pengawasan, serta membenahi segala bentuk kekurangan yang ada pada karyawan PT.Semen Padang departemen komunikasi dan sarana umum, dimana pernyataan sebagai berikut Saya mendahulukan pekerjaan yang menjadi prioritas pekerjaan saya dalam bekerja di PT.Semen Padang memberi peluang jenjang karir yang diraih oleh karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki nilai TCR sebesar 81,00% dan nilai TCR terendah didapatkan pada indikator Taat terhadap aturan waktu dengan nilai TCR 80,00% disiplin kerja pada pegawai tentang disiplin dalam bekerja agar nantinya pegawai akan selalu bekerjasama dan bekerja tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor sebelum waktunya sehingga nanti akan membuat disiplin karyawan menjadi lebih baik lagi dan juga dapat dengan cara pemberian sanksi-sanksi tegas jika pegawai melanggar peraturan dan tidak disiplin. variabel kerjasama tim memiliki nilai TCR terendah didapatkan pada indikator saling berkontribusi dengan nilai TCR 79,40% tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas sangatlah penting, agar pegawai dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan pegawai dapat menunjukkan adanya sikap professional dalam bekerja. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih memperluas objek penelitian tidak hanya pada variabel pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap prestasi kerja pegawai tetapi juga pada variabel-variabel lain sehingga diperoleh informasi yang lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan penelitian berikutnya dapat lebih bermanfaat.

REFERENSI

- Abdul Hafiz Tanjung. 2018. Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis Akrua untuk SKPD. Bandung: Alfabeta
- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Agussalim Manguluang, 2016. Metodologi Penelitian. Ekasakti Press. Universitas Ekasaksi Padang.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:

- Prenadameidia Group
- Danang, Sunyoto. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta :Prenada Media Group
- Eko, Widodo Suparno. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Fahmi, Irham. 2019. Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fanggidae, Rolland Epafra, Merlyn Kurniawati, and Hawyah Bahweres. "The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance." (2020).
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegor
- Handoko, T. Hani. 2018. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Indah HartatikPuji, 2018 Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal. 182
- Lee, S. "Role of social and solidarity economy in localizing the sustainable development goals." *International Journal of Sustainable Development & World Ecology* 27.1 (2020): 65-71
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE
- Marwansyah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.
- Rifandi. 2017. Pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum provinsi Sulawesi Tenggara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari. Skripsi, 8-9.
- Rivai Dan Ella Sagala, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta
- Robbin, Stephen P. Judge, Timothy A.. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16 - Jakarta:

- Selemba Empat.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge (2015). Organizational Behavior. Pearson. United State America. Edisi 16
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Silaban, E. Bernard. Dalam maulana 2015. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.
- Simamora, Henry 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Simanjuntak P 2017. Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sondang P. Siagian. 2018. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2019. Memahami Penelitian Kualitatif, cetakan ke sebelas November 2015, Alfabeta, CV Bandung.
- Tri Hani Handoko. 2018. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.

Copyright holder:

© Laia, F., O., P. Agussalim, M. Hadya, R.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA