

## Pengaruh Kerjasama Tim Dan Perilaku Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pacific Medan Industri

### *The Influence Of Teamwork And Work Discipline Behavior On Employee Work Performance At PT. Pacific Medan Industri*

Rizky Ananda Sidabutar<sup>a</sup>, Mila Yulia Herosian<sup>b\*</sup>, M Rizky Audiva<sup>c</sup>, Dwita Sakuntala<sup>d</sup>

Universitas Prima Indonesia<sup>a,b,c</sup>  
Universitas Pembangunan Panca Budi<sup>d</sup>  
<sup>b</sup>milayuliaherosian@unprimdn.ac.id

Disubmit : 26 Mei 2025, Diterima : 15 Juni 2025, Dipublikasi : 30 Juni 2025

#### **Abstract**

*This study aims to determine the influence of teamwork and work discipline behavior on employee work performance at PT. Pacific Medan Industri, this type of research uses quantitative research and uses an associative approach. The population used in the study was 330 respondents and the sample used in this study was 77 respondents. The location of the study was conducted at PT. Pacific Medan Industri. The data collection technique used in this study used questionnaires, observation and documentation. The results of this study indicate that teamwork has a positive and significant effect on employee work performance with a t-count value of  $2.928 > 1.993$ , so the basis of partial test provisions can be concluded that H1 is accepted. On work discipline behavior does not have a significant effect on employee work performance with a t-count value of  $0.805 > 1.993$ , so the basis of partial test provisions can be concluded that H2 is rejected. Simultaneously, it is known that the variables of teamwork (X1), work motivation (X2) and work discipline behavior (X3) together have a positive and significant effect on work performance*  
**Keywords:** Teamwork, Work Discipline Behavior and Work Performance.

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan perilaku disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri, jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian sebanyak 330 responden dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 77 responden. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Pacific Medan Industri. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai thitung  $2,928 > 1,993$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima. Pada perilaku disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai thitung  $0,805 > 1,993$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 ditolak. Secara simultan diketahui bahwa variabel kerjasama tim (X1), motivasi kerja (X2) dan perilaku disiplin kerja (X3) secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

**Kata Kunci:** Kerjasama Tim, Perilaku Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja.

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha sekelompok orang yang ada di dalamnya. Sumber daya yang dimaksud yaitu karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya, baik dalam bidang pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya.

Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik tentu akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan mengelolah sumber daya manusia bisa lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia saat ini sangat sudah dianggap yang paling penting yang dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, sering kali aset penting ini sangat diperhatikan dan bahkan perlu dijaga kelangsungannya selama bekerja untuk sebuah perusahaan, sehingga aset tersebut bisa memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas yang tinggi ketika bekerja.

Pada PT. Pacific Medan Industri adalah perusahaan produsen barang berbahan dasar olahan minyak kelapa sawit sebagai Group regional perusahaan HAS Group Pada PT. Pacific Medan Industri merupakan perusahaan yang bergerak pada pengolahan dan pengemasan minyak yang telah berdiri sejak tahun 1998, perusahaan ini cukup dikenal hingga keluar negeri dimana produk olahannya seperti Avena, Mardarine, Pamin, Madina dan Via Indodas yang dimana semua produksi yang dijalankan dengan menggunakan proses manufaktur modren dan dibantu oleh sumber daya manusia yang handal dan profesional melalui penerapan manajemen kualitas SO 9901:2000 dan di sertifikasi oleh HACCP.

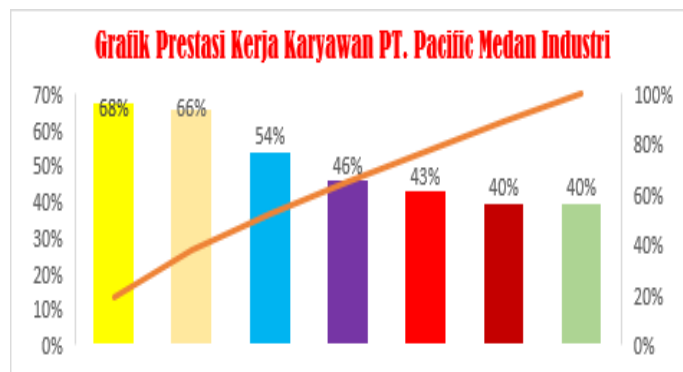
Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam operasional perusahaan yang dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta karyawan yang profesional, tangguh, cerdas, dan berpandangan kedepan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan. Jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan, maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada merosotnya prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Berikut adalah data prestasi karyawan PT. Pacific Medan Industri sebagai berikut.

**Tabel 1. Data Prestasi Kerja Karyawan Periode 2023**

<b>Nama Bagian</b>	<b>Pencapaian Internal</b>	<b>Presentasi Pencapaian (%)</b>
Margarine	Meningkatkan Kerja Pegawai	46%
Felling	Meningkatkan Kepuasan Pelanggan	66%
Molding	Meningkatkan Kualitas Pengolahan Barang	40%
Loading	Meningkatkan Struktur Layanan	54%

Siller	Melakukan Pengawasan	43%
Packing	Meningkatkan Penjualan	68%
Warehouse	Meningkatkan Kualitas Pelayanan	40%



**Gambar 1. Grafik Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan data tabel dan grafik diatas dapat dijelaskan bahwa pada tingkatan prestasi pada periode 2023 dapat dikatakan bersifat flutuaktif (menurun) hal ini dapat di lihat pada data tabel dan grafik diatas mulai meningkatkan kualitas pelayanan hingga meningkat jumlah penjualan maka dapat disimpulkan secara keseluruhan prestasi kerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri cenderung menurun.

Perusahaan juga membutuhkan kerjasama yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan pada perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik jika karyawan tidak bekerja sama secara selaras. Kerjasama atau tim kerja adalah kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama adalah sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama dari pada dilakukan sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat ahli bahwa sumber daya manusia pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi. (Edy. Sutrisno. M.Si 2022)

Berkaitan dengan permasalahan kerjasama antara sesama pekerja masih kurang terjalin dengan baik, dikarenakan faktor internal dan faktor eksternal sehingga nantinya mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Hamzah (2019) menyimpulkan dari beberapa psikolog menyebutkan motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Motivasi merupakan proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan, dengan kata lain perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan.

Disiplin kerja yang berada pada PT. Pacific Medan Industri secara keseluruhan masih belum optimal hal ini terlihat dari tindakan indisipliner karyawannya dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada peraturan yang telah ditetapkan. Perilaku indisipliner yang dilakukan oleh beberapa karyawan terlihat pada observasi yang dilakukan penulis, dimana ditemukan adanya karyawan yang terlambat datang,

pengguna jam istirahat yang kurang efektif yang mengakibatkan waktu kembali masuk kerja menjadi molor. Permasalahan lain adalah ditemukan bahwasanya karyawan tidak menggunakan waktu bekerjanya dengan baik, namun justru digunakan untuk mengobrol dengan sesama rekan kerja, kemudian masih ditemukannya karyawan yang belum menaati SOP sesuai dengan standar yang seharusnya.

**Tabel 2. Data Absensi Karyawan**

No.	Bulan	Karyawan Tidak Masuk Kerja		
		Tanpa Pemberitahuan	Izin Urusan Keluarga	Sakit
1.	Januari	11	6	12
2.	Februari	10	7	8
3.	Maret	15	4	5
4.	April	8	8	8
5.	Mei	7	7	4
6.	Juni	8	4	9
7.	Juli	6	8	5
8.	Agustus	11	4	7
9.	September	13	6	8
10.	Oktober	10	4	9
11.	November	14	6	4
12.	Desember	29	7	8
<b>Total</b>		<b>142</b>	<b>83</b>	<b>87</b>

Sumber: Data Arsip PT. Pacific Medan Industri

Berdasarkan penjabaran tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada periode tahun 2022 jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan tidak membuat pemberitahuan lebih dulu yakni sebanyak 142 karyawan dengan periode satu tahun, kemudian yang tidak masuk kerja dengan alasan urusan keluarga berjumlah 83 karyawan, dan yang terakhir adalah karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit berjumlah 83 karyawan hal ini akibat dari faktor menurunnya prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa batasan yang telah ada sebelumnya, maka peneliti akan meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja Dan Perilaku Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pacific Medan Industri”**.

## Tinjauan Pustaka

### Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang yang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Berdasarkan pada pengertian tersebut menunjukkan pada kemampuan individu di dalam persyaratan atau standar yang telah di dalam pekerjaannya. (Edy Sutrisno, M.Si 2022).

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019) sendiri menerangkan bahwa pengertian *job performance* itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkahlaku kerjanya. Atas pembahasan pada pengertian prestasi kerja sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja

adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

### **Pengertian Kerjasama Tim**

Kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Selain itu menurut *New American Webster's Dictionary* mengatakan bahwa kerjasama tim atau teamwork tidak berbeda dengan collaboration atau kolaborasi. (Balqis dan Sugiono 2020).

Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan telenta ,pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan. Dari teori di atas dalam konteks penelitian ini diperoleh pengertian bahwa kerjasama tim di kapal adalah suatu kelompok yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki kemampuan, talenta , pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang bekerjasama dan mengevaluasi kegiatan bersama untuk mencapai tujuan bersama di kapal. (Kadji et al. 2019).

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. (Rohman et al., n.d. 2019)

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. (Putri Hana Salsafila et al. 2023)

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Putri Hana Salsafila et al. 2023)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Balqis dan Sugiono 2020)

### **Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri.

H3: Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri

### **2. Metode**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu (Fadilla et al. 2023).

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi sebagai *the set of all the individuals of interest in a particular study*. Hal ini berarti populasi adalah seluruh individu yang hendak diteliti. Namun kata 'individu' pada definisi tersebut tidak boleh hanya diartikan sebagai manusia. Anggota populasi dapat berupa manusia (individu, subjek), misalnya populasi manusia di perguruan tinggi; atau bukan manusia (objek) W.Utami Femila (2021). Maka jika dilihat dari pendapat ahli di atas populasi yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada PT. Pacific Medan Industri berjumlah sebanyak 330 total karyawan.

Menurut (Amin et al. 2023) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Dalam penelitian ini, penulis menetapkan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut. Untuk populasi (N) sebesar 330 karyawan maka nilai kritis yang ditetapkan sebesar 10%. Dengan demikian ukuran sampel yang dibutuhkan berdasarkan rumus di atas adalah 77 responden (dibulatkan)

### **Teknik Pengumpulan Data**

Kegiatan penelitian yang terpenting adalah pengumpulan data. Pengumpulan data dalam penelitian perlu dipantau agar data yang diperoleh dapat terjaga tingkat validitasnya. Adapun teknik pengumpulan data menurut (Tanujaya 2017) sebagai berikut:

- Kuesioner: Kuesioner atau angket sebagai besar penelitian umumnya menggunakan kuesioner sebagai metode yang dipilih untuk mengumpulkan data.
- Observasi: Dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan.
- Dokumentasi: Tidak kalah penting dan metode-metode lain, adalah metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar majalah dan sebagainya.

### **3. Hasil Dan Pembahasan**

#### **Uji Validitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim**

No	Pernyataan	Rhitung	R <sub>tabel</sub> Df= N-2	Keterangan
1	Setiap karyawan di PT. Pacific Medan Industri selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab.	0,744	0,361	Valid
2	Karyawan memiliki kontribusi yang bekerja bagi maju atau tidak sebuah perusahaan.	0,638	0,361	Valid
3	Setiap karyawan di PT. Pacific Medan Industri selalu mengerahkan kemampuannya secara maksimal.	0,653	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel Kerjasama Tim (X1) rhitung lebih besar dari rtabel maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan responden dinyatakan valid karena semua nilai jawaban responden lebih besar dari nilai rtabel yakni  $>$  0,361.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Rhitung	R <sub>tabel</sub> Df= N-2	Keterangan
1	Setiap pekerja atau karyawan memiliki tanggung jawab yang sama yakni menjalankan kewajibannya masingmasing.	0,689	0,361	Valid
2	Setiap pekerja yang berprestasi harus di berikan apresiasi berupa penghargaan yang sesuai dengan pencapaiannya.	0,472	0,361	Valid
3	Setiap karyawan menginginkan kemajuan untuk karirnya.	0,791	0,361	Valid
4.	Karyawan yang bekerja dengan maksimal mengharapkan pengakuan atas pekerjaannya.	0,701	0,361	Valid
5.	Setiap karyawan selalu berkeinginan belajar dan menguasai semua pekerjaannya dengan baik.	0,913	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (X2) rhitung lebih besar dari rtabel maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner r hitung > r tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan responden dinyatakan valid karena semua nilai jawaban responden lebih besar dari nilai r tabel yakni > 0,361.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel Df= N-2	Keterangan
1	Setiap karyawan atau pekerja di PT. Pacific Medan Industri harus menaati peraturan kehadiran.	0,808	0,361	Valid
2	Setiap karyawan atau pekerja harus menataati segera aturan perusahaan dengan baik.	0,665	0,361	Valid
3	Setiap karyawan harus taat terhadap atasan	0,700	0,361	Valid
4.	Setiap karyawan atau pekerja bekerja dengan sukarela tanpa adanya paksaan apapun.	0,741	0,361	Valid
5.	Setiap karyawan selalu bertanggung jawab dengan pekerjaannya masing-masing	0,881	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X3) rhitung lebih besar dari rtabel maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner r hitung > r tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan responden dinyatakan valid karena semua nilai jawaban responden lebih besar dari nilai r tabel yakni > 0,361.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel Df= N-2	Keterangan
1	Hasil kerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri cukup baik dan berkualitas.	0,777	0,361	Valid
2	Setiap pekerja di PT. Pacific Medan Industri dapat menguasai seluruh pekerjaannya masing-masing.	0,645	0,361	Valid



3	Dalam bekerja sangat di butuhkan inisiatif yang tinggi dari para pekerja.	0,670	0,361	Valid
4.	Para karyawan memiliki kemampuan dalam mendengarkan intruksi kerja	0,750	0,361	Valid
5.	Setiap karyawan selalu bekerja dengan semangat dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.	0,927	0,361	Valid
6.	Setiap karyawan atau pekerja diharuskan menaati segala peraturan baik absensi dan tingkat kehadiran	0,927	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel Prestasi Kerja (Y) rhitung lebih besar dari rtabel maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan responden dinyatakan valid karena semua nilai jawaban responden lebih besar dari nilai  $r$  tabel yakni  $>$  0,235.

### Uji Reabilitas

**Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas Variabel**

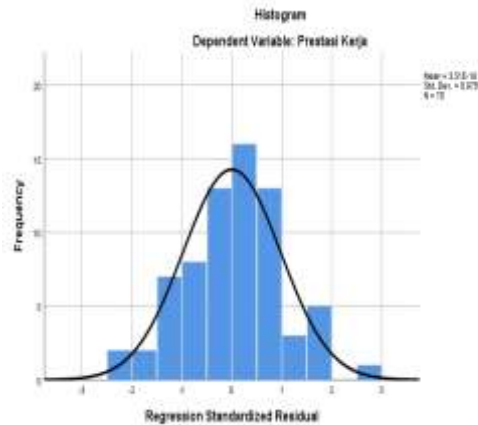
No.	Variabel	Nilai Cronbac's Alpha	Keterangan
1.	Kerjasama Tim	0,766	Reliable
2.	Motivasi Kerja	0,785	Reliable
3.	Disiplin Kerja	0,818	Reliable
4.	Prestasi Kerja	0,876	Reliable

Berdasarkan tabel diatas bahwa pengujian reliabilitas terhadap pernyataan kuesioner dari variabel kerjasama tim (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan prestasi kerja (Y) di dapatkan hasil Cronbach's Alpha secara keseluruhan lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan pernyataan kuesioner semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

### Uji Asumsi Klasik

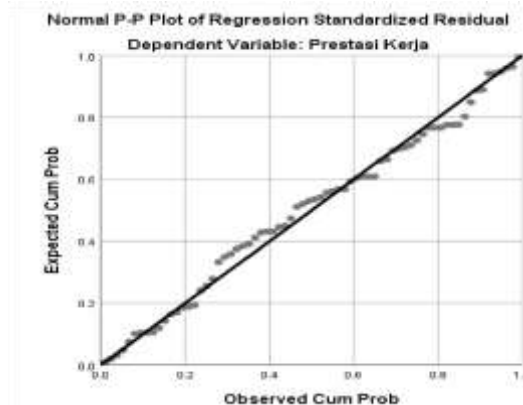
#### Uji Normalitas

Pada sampel yang diketahui berjumlah sebanyak 77 responden yang dimana responden ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pacific Medan Industry. Pada penelitian ini diketahui hasil uji statistik deskriptif sebagai berikut.



**Gambar 2. Histogram**

Pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak melenceng ke kanan maupun melenceng kiri. Jadi, berarti data residual berdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 3. Output Normal P-Plot**

Pada prinsipnya Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika titik-titik mendekati garis diagonal, maka dapat dikatakan data penelitian tersebut terdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik nya menjauhi garis diagonal maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Dari gambar dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian ini berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini uji normalitas jugamenggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji *Kolmogorov smirnov* bertujuan agar dalam penelitian dapat mengetahui distribusi normal atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji normalitas dengan pendekatan *kolmogorov smirnov* yang dilakukan ditunjukkan oleh tabel berikut:

<b>Tabel 8. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov</b>	
<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
	Unstandardized Residual

N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67278895
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.060
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-1.792	.520		-3.444	.001		
Kerjasama Tim	.155	.053	.075	2.928	.005	.605	1.653
Motivasi Kerja	.032	.040	.025	.805	.424	.422	2.371
Perilaku Disiplin Kerja	1.171	.039	.923	30.352	.000	.424	2.360

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

1. Dengan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel Kerjasama Tim dengan nilai 0,605 yang berarti 0,605 > 0,10, variabel Motivasi Kerja dengan nilai 0,422 yang berarti 0,422 > 0,10, dan variabel Perilaku Disiplin Kerja dengan nilai 0,424 yang berarti 0,424 > 0,10 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Kerjasama Tim yaitu sebesar 1,653 yang berarti 1,653 VIF < 10, untuk variabel Motivasi Kerja dengan nilai VIF sebesar 2,371 yang berarti 2,371 VIF < 10, dan untuk variabel Perilaku Disiplin Kerja dengan nilai VIF sebesar 0,3218 yang berarti 2,360 < 10 hal ini menunjukkan bahwa

tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.522	.327		
Kerjasama Tim	-.016	.033	-.077	-.485	.629
Motivasi Kerja	2.222E-5	.025	.000	.001	.999
Perilaku Disiplin Kerja	.010	.024	.076	.400	.690

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel kerjasama tim yaitu 0,629, kemudian pada variabel motivasi kerja yaitu dengan nilai 0,999, lalu pada pengujian variabel perilaku disiplin kerja dapat dilihat nilai sig. 0,690. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji *glejser* memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 11. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-1.792	.520		
Kerjasama Tim	.155	.053	.075	2.928	.005
Motivasi Kerja	.032	.040	.025	.805	.424
Perilaku Disiplin Kerja	1.171	.039	.923	30.352	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka pada kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,792 + 0,155X_1 + 0,032X_2 + 1,171X_3$$

- Diketahui Konstanta () sebesar -1,792 menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), perilaku disiplin kerja (X<sub>3</sub>) dalam keadaan konstan, maka prestasi kerja (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain bernilai sebesar -1,792.
- Setiap perubahan variabel prediktor kerjasama tim (X<sub>1</sub>), sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada prestasi kerja sebesar 0,155 satuan. Dimana asumsinya prediktor motivasi kerja (X<sub>2</sub>), perilaku disiplin kerja (X<sub>3</sub>)

besarnya tetap. Dengan demikian prediktor kerjasama tim yang bernilai positif tersebut mengakibatkan naik satu satuan kerjasama tim ( $X_1$ ), akan memengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja sebesar 0,155.

- Setiap perubahan variabel prediktor motivasi kerja ( $X_2$ ), sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada prestasi kerja sebesar 0,032 satuan. Dimana asumsinya prediktor kerjasama tim ( $X_1$ ), perilaku disiplin kerja ( $X_3$ ) besarnya tetap. Dengan demikian prediktor motivasi kerja ( $X_2$ ) yang bernilai positif tersebut mengakibatkan naik satu satuan motivasi kerja ( $X_2$ ), akan mempengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja sebesar 0,032.
- Setiap perubahan variabel prediktor perilaku disiplin kerja ( $X_3$ ), sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada prestasi kerja sebesar 1,171 satuan. Dimana asumsinya prediktor kerjasama tim ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) besarnya tetap. Dengan demikian prediktor perilaku disiplin kerja ( $X_3$ ) yang bernilai positif tersebut mengakibatkan naik satu satuan perilaku disiplin kerja ( $X_3$ ), akan memengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja sebesar 1,171.

### Uji Hipotesis Penelitian

#### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-1.792	.520		-3.444	.001
Kerjasama Tim	.155	.053	.075	2.928	.005
Motivasi Kerja	.032	.040	.025	.805	.424
Perilaku Disiplin Kerja	1.171	.039	.923	30.352	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Adapun penjelasan dari hasil uji parsial antara variabel kerjasama tim, motivasi kerja dan perilaku disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebagai berikut.

Keterangan:

$$t_{tabel} = 1,993$$

$$n = (n-k) = 77-4 (73)$$

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = 77-4= 73. Nilai  $t_{tabel}$  untuk n= 73 adalah 1,993. Dapat dilihat bahwa nilai thitung 2,928 > 1,993 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat **disimpulkan** H1 diterima yang berarti secara parsial kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Pacific Medan Industri.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = 77-4= 73. Nilai  $t_{tabel}$  untuk n= 73 adalah 1,993. Dapat dilihat bahwa nilai thitung

0,805 > 1,993 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Pacific Medan Industri.

3. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = 77-4=73. Nilai  $t_{tabel}$  untuk n= 73 adalah 1,993. Dapat dilihat bahwa nilai thitung 0,805 > 1,993 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial perilaku disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Pacific Medan Industri.

### Uji Simultan (Uji f)

**Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1176.210	3	392.070	828.516	.000 <sup>b</sup>
Residual	31.233	66	.473		
Total	1207.443	69			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Perilaku Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$Df = k-1 = 4-1 = 3$$

$$Df = n-k = 77-3 = 74$$

$$F_{tabel} = 2,73$$

$$F_{hitung} = 828,516$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai fhitung = 828,516 sedangkan nilai ftabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan n = 74 diperoleh nilai ftabel 2,73 dari hasil ini diketahui fhitung > ftabel yaitu 828,516 > 2,70. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim (X1), motivasi kerja (X2) dan perilaku disiplin kerja (X3) secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Pacific Medan Industri.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 <sup>a</sup>	.974	.973	.688

a. Predictors: (Constant), Perilaku Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas dengan ketentuan nilai R square yang dimana nilai Rsquare sebesar 0,974 atau sebesar 97,4%. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dipengaruhi oleh variabel kerjasama tim, motivasi kerja dan perilaku disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 2,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Dalam hal ini penggunaan nilai *Rsquare* digunakan agar melihat seberapa besar pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dengan model statistik, karena Semakin tinggi nilai  $R^2$ , berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Pacific Medan Industri**

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel kerjasama tim diketahui bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yang dimana nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $2,928 > 1,993$  dengan sig. sebesar  $0,005 < 0,05$ . Maka dari itu  $H_1$  diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Pacific Medan Industri.

Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari prestasi kerja karyawan. (Ginting, 2020).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septian Johanis Pratama dkk (2024) dengan judul pengaruh kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Jambi Cabang Bangko. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan pada Bank Jambi Cabang Bangko, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan pada Bank Jambi Cabang Bangko dan secara simultan kerjasama tim dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan pada Bank Jambi Cabang Bangko.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Pacific Medan Industri**

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel kerjasama tim diketahui bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yang dimana nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $0,805 < 1,993$  dengan sig. sebesar  $0,424 > 0,05$ . Maka dari itu  $H_2$  ditolak yang berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Pacific Medan Industri. Menurut Wijono (2019:59), pada dasarnya hubungan motivasi kerja terhadap prestasi sangat berkaitan. Namun perlu diketahui bahwa motivasi kerja tidak serta merta dapat meningkatkan prestasi kerja secara menyeluruh ada banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja seperti kompensasi yang layak.

Faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang". Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendukung dirinya sendiri untuk bekerja lebih

giat dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu salah satu yang membuat prestasi kerja pegawai baik dipengaruhi oleh faktor motivasi. Tugas dan fungsi seorang pegawai akan dapat dilaksanakan dengan baik jika pimpinan mampu memberikan motivasi kepada bawahannya atau stafnya, dan pimpinan mempunyai kompetensi manajerial yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi bisa tercapai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Khafidz (2020) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Pratama Lamongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Pratama Lamongan.

### **Pengaruh Perilaku Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Pacific Medan Industri**

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel perilaku disiplin kerja diketahui bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yang dimana nilai  $T_{hitung}$  sebesar 30,352 > 1,993 dengan sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu  $H_3$  diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa perilaku disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Pacific Medan Industri.

Disiplin kerja yang ada dalam suatu organisasi mencerminkan bahwa adanya keinginan dari karyawan untuk ikut mematuhi kebijakan dan standar yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan cenderung lebih memperhatikan dan mematuhi tenggat waktu yang diberikan, kualitas kerja dan mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Sehingga hal tersebut akan berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan mampu untuk mengatur waktu agar bekerja secara efisien dengan menghindari menunda pekerjaan sehingga cenderung menjadi karyawan dengan produktivitas tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak. Selain itu, karyawan dengan disiplin kerja diharapkan dapat memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan sehingga membuat organisasi terhindar dari hal-hal yang merugikan karena ketidakdisiplinan.

Menurut pendapat Musanef (2021: 116) bahwa disiplin merupakan salah satu hal yang tak kalah pentingnya karena disiplin setiap karyawan selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja yang dicapainya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:193) mengatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan yang di perbuatnya, semakin tinggi nilai prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja hal tersebut sesuai dengan pendapat Singidomedjo dalam Sutrisno (2019:90) yang menyatakan bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat laju tujuan perusahaan itu sendiri, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang untuk mencapai laju tujuan perusahaan. Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja.

Penelitian yang sejalan juga telah di teliti oleh Andi Nabila Tenri Lala (2023) dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap



prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, dan 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil penelitian variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pacific Medan Industri. Maka, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kerjasama tim yaitu sebesar 2,928 yang selanjutnya dibandingkan dengan sebesar 1.993 atau nilai probabilitas sig untuk variabel kerjasama tim (0,005) lebih kecil dari (0,5).
2. Hasil penelitian variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pacific Medan Industri. Maka, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,805 yang selanjutnya dibandingkan dengan sebesar 1.993 atau nilai probabilitas sig untuk variabel motivasi kerja (0,424) lebih besar dari (0,5).
3. Hasil penelitian variabel perilaku disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pacific Medan Industri. Maka, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel perilaku disiplin kerja yaitu sebesar 30,352 yang selanjutnya dibandingkan dengan sebesar 1.993 atau nilai probabilitas sig untuk variabel perilaku disiplin kerj (0,000) lebih kecil dari (0,5).

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- Diharapkan pihak PT. Pasific Medan Industri dapat memberikan apresiasi kepada para karyawan ataupun pekerja jika mereka memperoleh pencapaian kinerja yang baik sehingga setiap karyawan akan bekerja dengan semaksimal mungkin.
- Diharapkan pihak karyawan mampu bekerja secara tim dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- Diharapkan agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan membantu pihak perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan.
- Diharapkan pihak perusahaan dan karyawan selalu menaati aturan yang berlaku di dalam perusahaan dan selalu memberikan aturan yang sesuai dengan keinginan bagi semua pihak.

#### 5. Daftar Pustaka

- Agustini, N. K. I., & Dewi, S. K. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7191–7218.

- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., & Muhammadiyah Makassar. (2023). Pendahuluan: Penelitian merupakan proses kreatif untuk mengungkapkan suatu gejala melalui cara tersendiri sehingga diperoleh suatu informasi. *Jurnal Ilmiah*, 14(1), 15–31.
- Andi Nabila, dkk. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. *Jurnal Manajemen*, xx(x), xx–xx. ISSN: 2622-0806.
- Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh beban kerja, penilaian prestasi kerja, dan kinerja karyawan. *EMBA*, 3(2), 1354–1361.
- Fadilla, Z., Zaini, M., Lawang, K. A., Jannah, M., & Ar Raniry. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Penerbit Muhammad Zaini.
- Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Aura, K., Utami, N., Wa Ode, & Muizu, Z. (2024). Hubungan kompetensi digital dan penggunaan TRK Jabar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Teknologi Informasi*, 11, 400–409.
- Soetrisno, E. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 518–533. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i3.4375>
- Patmarina, H. (n.d.). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen*, xx–xx.
- Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, Universitas Bina Taruna Gorontalo. (n.d.). Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Surya Progard Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1), 83–97. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i1.1004>
- Salsafila, P. H., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Pratama, S. J., dkk. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Jambi Cabang Bangko. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka*, xx(x), xx–xx.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanujaya, C. (2017). Perancangan Standar Operational Procedure produksi pada perusahaan Coffeein. *Jurnal Teknik Industri*, 2(April), xx–xx.
- Utami, W. F. (n.d.). Populasi dan sampel penelitian. *Jurnal Metodologi Penelitian*, xx(x), xx–xx.