



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 5600-5608

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang

Nurkardina Novalia^{1✉}, Santi Puspita², Tantri³

Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas PGRI Palembang

Email : nurkardina.novalia@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh kerjasama tim dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Musi Palembang yang berjumlah 600 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah proportionate stratified random sampling mengingat pegawai PDAM Tirta Musi Palembang terdiri dari beberapa subdivisi yang heterogen (tidak sejenis sehingga peneliti mengambil sampel yang representatif dari masing-masing subdivisi). Jumlah sampel sebanyak 86 responden. Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Kerjasama tim dan kompetensi merupakan variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen. Hasil uji hipotesis menyimpulkan secara simultan terdapat pengaruh variabel kerjasama tim dan kompetensi terhadap prestasi kerja dan secara parsial terdapat pengaruh variabel kerjasama tim dan kompetensi terhadap prestasi kerja. Kerjasama tim dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

Kata Kunci : *Kerjasama Tim, Kompetensi, Prestasi Kerja*

Abstract

This study aims to test the hypothesis of the effect of teamwork and competence on the work performance of PDAM Tirta Musi Palembang employees. The population of this study were all employees of PDAM Tirta Musi Palembang, totaling 600 employees. The sampling technique was proportionate stratified random sampling, bearing in mind that PDAM Tirta Musi Palembang employees consist of several heiteirogein subdivisions (not the same level of intelligence as the researchers take representative samples from each subdivision). The number of samples is 86 respondents. Research data analysis techniques using multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R^2). Teamwork and competence are the independent variables and work performance are the dependent variables. The results of the hypothesis test concluded that simultaneously there is an influence of teamwork and competence variables on work performance and partially there is an effect of teamwork and competency variables on work performance. Teamwork and competence affect the work performance of PDAM Tirta Musi Palembang employees.

Keywords: *Teamwork, Competence, Work Achievement*

PENDAHULUAN

Perusahaan air bersih Kota Palembang di dirikan pada tahun 1929 oleh pemerintah Kolonial Belanda yang berlokasi di 3 ilir Palembang dengan nama Palembang *Water Leading*. Pendirian instansi I selesai pada tahun 1933, setelah Indonesia merdeka perusahaan diambil ahli oleh Kota Madya Palembang seksi teknik air bersih dinas umum Kota Madya Palembang.

Pada mulanya air bersih ini hanya untuk memenuhi kebutuhan orang Belanda yang berdiam didaerah Talang Semut dan sebagian orang-orang pribumi yang mampu. Pendistribusian kepada penduduk dilakukan dengan menyediakan tempat untuk umum, kapasitas produksi pada waktu itu baru mencapai 100 liter/detik. Setelah masa penduduk Jepang tahun 1942 sampai tahun 1945 perusahaan Palembang *Water leading* mengalami kemunduran dimana menara air tidak berfungsi, pendistribusiannya hanya dialirkan ke asrama-asrama Jepang.

Setelah masa penduduk Jepang berakhir diadakan beberapa perbaikan dan penambahan pipa distribusi air pada tahun 1956 kapasitas produksi ditingkatkan menjadi 200 liter/detik, kemudian pada tahun 1956 kapasitas produksinya menjadi 300 liter/detik dengan tambahannya dua buah mesin pompa. Berdasarkan surat keputusan Walikota Madya Palembang pada tanggal 21 Agustus 1963 perusahaan air bersih tersebut menjadi perusahaan air bersih yang melaksanakan produksi dan administrasi. Pada tahun 1976 statusnya berubah menjadi Palembang Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Berdasarkan

perda Kota Madya tingkat II Palembang Nomor 1/perda/HUK/1976, tanggal 3 April 1976, serta surat keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Selatan, Nomor 20/KPTS/IX/76, tanggal 11 Juni 1976. Bertujuan untuk memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berdasarkan laporan I peraturan pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang standar akuntansi pemerintah.

PDAM Tirta Musi unit pelayanan Rambutan Palembang merupakan kantor pusat PDAM Tirta Musi yang ada di Palembang. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan air bersih untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat kota Palembang. Sistem informasi berbasis komputer sudah digunakan PDAM dalam kegiatan pelayanan pelanggan. Salah satu bagian yang menggunakan sistem informasi dalam aktivitas kerjanya adalah bagian pengendalian kehilangan Air (PKA).

PDAM Tirta Musi Palembang saat ini memiliki 600 orang karyawan yang diperkerjakan di kantor pusat yaitu di Jl. Rambutan ujung No1 Palembang dan di unit pelayanan, unit pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang berjumlah 9 unit yaitu unit pelayanan Rambutan, unit pelayanan 3 Ilir, unit pelayanan KM. IV, unit pelayanan Sako Kenten, unit pelayanan Seberang Ulu II, unit pelayanan Kalidoni, unit pelayanan Karang Anyar, unit pelayanan Alang Lebar, unit pelayanan Seberang Ulu I.

Fenomena yang terjadi pada pegawai PDAM Tirta Musi Palembang yaitu masih ada pegawai yang kurang kerjasama tim, karyawan PDAM terlihat berkerja individu tanpa ada rasa saling menolong, dengan adanya kerjasama tim bisa mempermudah atau memperingankan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan bisa mendapatkan hasil yang lebih baik dari pada kerja individu. Kompetensi karyawan PDAM tidak ditempatkan sesuai dengan keahlian karyawan sehingga karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan dari pimpinan. Kurangnya kerjasama tim dan kompetensi mengakibatkan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang kurang meningkat.

Kerjasama tim memiliki peran yang baik untuk memudahkan pimpinan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Begitupun dengan kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar prestasi kerja dapat meningkat. Berikut disajikan data tingkat pendidikan karyawan PDAM Tirta Musi Palembang:

Jumlah Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin.

| No | Pendidikan | Karyawan (orang) | | | | Jumlah | | Total |
|----|---------------|------------------|----|------------|----|--------|----|-------|
| | | Teknis | | Non Teknis | | L | P | |
| | | L | P | L | P | | | |
| 1 | SD | 2 | - | - | - | 2 | - | 2 |
| 2 | SMA/Sederajat | 143 | 1 | 39 | 7 | 182 | 8 | 190 |
| 3 | Diploma | 35 | 11 | 16 | 17 | 51 | 28 | 79 |
| 4 | S1 | 160 | 17 | 79 | 50 | 239 | 67 | 306 |
| 5 | Pasca sarjana | 6 | 2 | 10 | 5 | 16 | 7 | 23 |
| | Jumlah | 346 | 31 | 144 | 79 | | | 600 |

Keterangan : L = Laki-laki

P = Perempuan

Berdasarkan tabel di atas ada beberapa tingkatan pendidikan karyawan PDAM Tirta Musi Palembang mulai dari sekolah dasar (SD) yaitu berjumlah 2 orang karyawan laki-laki, tingkat sekolah menengah atas (SMA) berjumlah 190 orang karyawan terdiri dari 182 laki-laki dan 8 perempuan, tingkat Diploma berjumlah 79 orang karyawan yang terdiri dari 51 karyawan laki-laki dan 28 perempuan, untuk tingkat Strata-1 (S1) berjumlah 306 orang karyawan terdiri dari 239 laki-laki dan 67 perempuan, sedangkan tingkat pendidikan tertinggi karyawan PDAM Tirta Musi Palembang yaitu pasca sarjana yang berjumlah 23 orang karyawan yang terdiri dari 16 laki-laki dan 7 perempuan, sehingga saat ini di tahun 2023 karyawan PDAM Tirta Musi Palembang lebih banyak memiliki karyawan tingkat pendidikannya strata-1 (S1), dengan jumlah keseluruhan karyawan PDAM Tirta Musi Palembang yaitu 600 orang karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penggunaan desain penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun.

1. Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas Kerjasama Tim (X_1) dan Kompetensi (X_2).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Prestasi (Y).

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) adalah Wilyah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Musi Palembang berjumlah 600 orang karyawan. Semua pekerja di PDAM Tirta Musi adalah Karyawan tetap.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk mendapatkan sampel yang representatif maka digunakan teknik pengambilan sampel secara *proportionate stratified random sampling* mengingat pegawai PDAM Tirta Musi Palembang terdiri dari beberapa subdivisi yang heterogen (tidak sejenis sehingga peneliti mengambil sampel yang representatif dari masing-masing subdivisi). Menurut Sugiyono (2018:122) *proportionate stratified random sampling* adalah metode pengambilan sampel yang memberikan setiap elemen (kelompok) populasi keselamatan yang sama untuk dipilih sebagai partisipan dalam sampel. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 600 lebih dari 100, maka penelitian ini menentukan jumlah sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1(N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Error level (tingkat kesalahan) (catatan : umumnya digunakan 10% atau 0,1)

$$n = \frac{600}{1(600 \times 0,1^2)} n = \frac{600}{1(600 \times 0,01)} n = \frac{600}{7} = 85,71 \text{ dibulatkan menjadi } = 86 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dengan rumus Slovin sampel ini memiliki 85,71 dikarenakan itu jumlah orang jadi dibulatkan menjadi 86 orang , maka peneliti menarik sampel sebanyak 86 orang pegawai PDAM Tirta Musi Palembang. Berikut disajikan data populasi dan sampel penelitian ini :

| No | Subdivisi | Populasi | Sampel | Total |
|----|-------------|----------|-----------------------------|-------|
| 1 | Teknik | 229 | $229/600 \times 86 = 32,82$ | 33 |
| 2 | Umum | 173 | $173/600 \times 86 = 24,79$ | 25 |
| 3 | Operasional | 198 | $198/600 \times 86 = 28,38$ | 28 |
| | Jumlah | 600 | | 86 |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Priyatno (2018:25) uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dikatakan valid jika adanya korelasi dengan skor totalnya. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ = valid
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ = tidak valid

1. Kerjasama Tim (X_1)

Berikut hasil uji validitas pada variabel kerjasama tim (X_1) dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X_1)

| Item | Sig.(2-tailed) | $\alpha \leq 0,05$ | Keterangan |
|------|----------------|--------------------|------------|
| X1.1 | 0,002 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.2 | 0,001 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.3 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.4 | 0,001 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.5 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.6 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.7 | 0,009 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.8 | 0,001 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.9 | 0,009 | $\leq 0,05$ | Valid |

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua item pertanyaan variabel kerjasama tim (X_1) menunjukkan nilai signifikansi $\leq 0,05$ berarti semua item pertanyaan pada variabel kerjasama tim (X_1) dikatakan valid.

2. Kompetensi (X_2)

Berikut hasil uji validitas pada variabel kompetensi (X_2) dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)

| Item | Sig.(2-tailed) | $\alpha \leq 0,05$ | Keterangan |
|-------|----------------|--------------------|------------|
| X2.1 | 0,004 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X2.2 | 0,013 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X2.3 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X2.4 | 0,002 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X2.5 | 0,045 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X2.6 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X2.7 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X2.8 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X2.9 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X2.10 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kompetensi (X_2) menunjukkan nilai signifikansi $\leq 0,05$ berarti semua item pertanyaan pada variabel kompetensi (X_2) dikatakan valid.

3. Prestasi Kerja (Y)

Berikut hasil uji validitas pada variabel prestasi kerja (Y) dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi (Y)

| Item | Sig.(2-tailed) | $\alpha \leq 0,05$ | Keterangan |
|------|----------------|--------------------|------------|
| Y.1 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| Y.2 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| Y.3 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| Y.4 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| Y.5 | 0,001 | $\leq 0,05$ | Valid |
| Y.6 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| Y.7 | 0,004 | $\leq 0,05$ | Valid |
| Y.8 | 0,001 | $\leq 0,05$ | Valid |

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua item pertanyaan pada variabel prestasi kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi $\leq 0,05$ berarti semua item pertanyaan pada variabel prestasi kerja (Y) dikatakan valid.

a. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan program *statistical product and service solutions* (SPSS) *vesion 23*. Dalam menentukan instrumen reliabel atau tidak reliabel yaitu menggunakan batasan 0,60. Jika $> 0,60$ maka data tersebut reliabel, jika $< 0,60$ maka data tersebut tidak reliabel. Berikut hasil uji reabilitas pada variabel kerjasama tim (X1) dan kompetensi (X2) terhadap prestasi kerja (Y):

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Batasan Penerimaan Reliabilitas | keterangan |
|----------------|------------------|---------------------------------|------------|
| Kerjasam tim | 0,610 | $\geq 0,60$ | Reliabel |
| Kompetensi | 0,656 | $\geq 0,60$ | Reliabel |
| Prestasi kerja | 0,618 | $\geq 0,60$ | Reliabel |

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel kerjasama tim (X_1) sebesar 0,610, variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,658 dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,618, maka semua variabel lebih besar dari nilai batasan reliabilitas yaitu 0,60 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh variabel kerjasama tim dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada PDAM Tirta Musi Palembang. Maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

- Dari hasil uji parsial (uji-t) dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi pada variabel kerjasama tim kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- Dari hasil uji parsial (uji-t) dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi pada variabel kompetensi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- Berdasarkan hasil uji simultan (uji-F) nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas yaitu kerjasama tim dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: indomedia pustaka.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanudin. (2022, 05). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE)*, Vol, 1 No. 1, 55-62.
- Hasibuan, & Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jaenab, Usadha, D. N., & Rahmatia. (2023, Februari). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *journal of business and economics research*, vol 4 no 1, 103-108.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musdahlifa, M. (2022). jurnal pengaruh kompetensi, disiplin, dan kerjasama tim terhadap prestasi kerja di pt Accentuates cabang Palembang square. *universitas tridinanti*.
- Priyatno. (2018). *SPSS Panduan Mudah Oleh Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA CV.
- Surjaweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Torang, S. (2016). *organisasi & manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- West, M. (2016). *Effective Teamwork*. Yogyakarta:
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta:PT Raja Grafindo.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Zurkarwin. (2021). *Pengukuran Kinerja ASN Teori, Konsep dan Implementasi*. Banyumas: CV. Amerta Media.