

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN CABANG PALEMBANG

Citra Tsulistiani¹, Erdiansyah², Benny Usman³
citratsulis@gmail.com¹, erdiansyahhh@gmail.com², broperlengkapan@gmail.com³
Universitas PGRI Palembang

Abstrak

Berdasarkan hasil observasi awal bahwa karyawan PT Pegadaian Cabang Palembang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak disiplin, termasuk karyawan yang tidak tiba tepat waktu, dan kehadiran karyawan kadang-kadang pulang lebih awal dan kembali terlambat, yang menunjukkan ketidak disiplin mereka terhadap waktu kerja mereka. Penelitian ini menerapkan Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang dapat diukur secara numerik untuk menganalisis hubungan antarvariabel. Berdasarkan hasil secara parsial (uji-t) nilai signifikansi pada variabel Disiplin kerja (X1) kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil secara parsial (uji -t) nilai signifikansi pada variabel Kerjasama (X2) kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil uji F (uji secara simultan) nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05), Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Didiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dibuat kesimpulan bahwa variabel Kerjasama (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. maka dapat disimpulkan secara simultan atau bersamaan terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja dan kerjasama (independen) terhadap variabel kinerja karyawan (dependen).

Kata Kunci: Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasam, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Based on initial observations, employees of PT Pegadaian Palembang Branch show that there are still employees who are not disciplined, including employees who do not arrive on time, and the presence of employees who sometimes leave early and return late, which shows their lack of discipline regarding their working hours. This research applies a quantitative approach aimed at collecting information that can be measured numerically to analyze the relationship between variables. Based on the partial results (t-test) the significance value of the Work Discipline variable (X1) is less than 0.05 (0.000 < 0.05), then Ho is rejected and Ha is accepted. Based on the partial results (t-test) the significance value of the Cooperation variable (X2) is less than 0.05 (0.000 < 0.05), then Ho is rejected and Ha is accepted. Based on the results of the F test (simultaneous test), the significant value of 0.000 is less than 0.05 (0.000 < 0.05), it can be concluded that the work discipline variable (X1) partially has a significant effect on employee performance. So it can be concluded that the Collaboration variable (X2) partially has a significant effect on employee performance. So it can be concluded that simultaneously or concurrently there is a significant influence between the variables of work discipline and cooperation (independent) on the employee performance variable (dependent).

Keywords: Effect of Work Discipline, Workforce, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen harus dapat menemukan penyebab masalah di tempat kerja di mana disiplin dan kerja sama tidak optimal. Untuk meningkatkan keterampilan interpersonal karyawan, pelatihan, komunikasi, atau kebijakan perusahaan mungkin perlu diubah. Sebaliknya, manajemen dapat membuat program pengakuan dan insentif untuk mendorong dan mempertahankan tingkat kinerja terbaik karyawan mereka ketika perusahaan mencapai tingkat disiplin kerja dan kerja sama yang tinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja

mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palembang, bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kerjasama, serta bagaimana disiplin kerja dan kerjasama mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai disiplin kerja dan kerjasama, masih ada kesenjangan dalam literatur yang membahas pengaruh simultan kedua faktor ini terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, menurut Hasibuan (2017:58), kesadaran seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi dan standar sosial yang terkait. Menurut Purba et al. (2023:83), disiplin kerja adalah ketika seseorang berjanji untuk mematuhi semua aturan yang ada, baik secara tafsiran maupun tertulis. Kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan dan peraturan sangat penting untuk mencapai maksud perusahaan. Kerjasama, yang juga namanya belajar bersama, adalah proses beregu (berkelompok) di mana individu bekerja sama dan bergantung pada satu sama lain untuk mencapai kesepakatan, menurut Thomas, L. dan Johnson, EB (2014:164). Kerjasama tim didefinisikan sebagai kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, menurut Masyithah et al (2018:51).

Penelitian ini penting karena memberikan wawasan yang relevan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, dengan memahami dampak disiplin kerja dan kerjasama terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktifitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur yang ada.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara Disiplin kerja Dan kinerja karyawan (Jufrizen,2021), serta hubungan kerjasama dan kinerja karyawan (Ibrahim et.al.,2021). Namun penelitian ini akan mengeksplorasi lebih dalam pengaruh simultan kedua faktor tersebut. Penelitian ini mengumpulkan data dari karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang melalui survey. Pengaruh disiplin kerja dan kerjasama terhadap kinerja karyawan dipelajari melalui analisis data regresi linier berganda.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja dikenal sebagai disiplin kerja. Disiplin kerja didefinisikan oleh Ganyang (2018:143) sebagai situasi di mana karyawan bersedia menerima dan mematuhi berbagai peraturan, baik yang dinyatakan secara eksplisit maupun kebiasaan budaya yang berlaku, terkait dengan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan mereka Agustini (2019:89) mengatakan disiplin kerja adalah keyakinan bahwa seorang karyawan harus mematuhi peraturan dan aturan perusahaan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu indikator disiplin kerja adalah tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang atau organisasi di masa depan, sedangkan potensi adalah konsep yang sering disebut dalam berbagai situasi hidup. Dalam hal ini, pemimpin mengacu pada pemimpin kelompok dua orang atau lebih dalam keluarga atau organisasi. dan membayar manfaat adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya sebagai imbalan atas upaya mereka untuk menyelesaikan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Ketika sesuatu berperilaku, bertindak, atau diperlakukan dengan adil, itu disebut ketimbangan. Kebenaran adalah hubungan antara pengetahuan, alasan, dan objek.

Kerjasama

Kerjasama adalah kelompok orang yang dapat bekerja sama dan mengawasi hasil mereka untuk meningkatkan hasilnya. Menurut Anggraeni & Saragih (2019:1164), kerjasama tim adalah kelompok orang-orang yang mampu bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan, dan karena prestasi mereka, anggota tim mungkin lebih termotivasi untuk mencapai tujuan lain. Menurut Hamiruddin et al. (2019:142), kerjasama tim adalah kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan membuatnya lebih sederhana untuk mencapainya. Jika tim terdiri dari sepuluh orang, mereka dapat bekerja sama untuk menyelesaikan masalah.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah organisasi kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh setiap pekerja untuk membantu dan mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi, juga hasil yang dihasilkan oleh seseorang. dari perilakunya di tempat kerja selama melakukan kegiatan-kegiatannya di tempat kerja. Kinerja karyawan, menurut Sutrisno (2016:151), adalah hasil dari bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Namun, menurut Wirawan (2016:5), kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi, atau metrik yang menunjukkan kualitas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data numerik untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dan membuat kesimpulan yang dapat diterapkan pada populasi yang lebih besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dari total 61 responden, mayoritas adalah perempuan (61%), dengan rentang usia 33-50 tahun (33%) dan sebagian besar memiliki pendidikan S1 (40%), sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1-5 tahun (34%), menunjukkan bahwa masih banyak karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup di perusahaan ini, Deskripsi ini penting untuk memahami konteks hasil penelitian.

Uji Validitas dan Reabilitas

Semua item dalam survei ditunjukkan valid dan reliabel, dengan nilai signifikan $\leq 0,05$. Dan nilai Cronbach Alpha di atas 0,6. Hasil menunjukkan bahwa alat yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan reabilitas yang diperlukan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05 dan dasar pengambilan keputusan berikut digunakan untuk menentukan apakah residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji VIF dan nilai ketahanan dapat digunakan untuk mengetahui apakah model regresi penelitian ini menunjukkan gejala multikolinieritas. Uji VIF menunjukkan bahwa regresi bebas multikolinieritas terjadi jika VIF kurang dari 10 dan nilai ketahanan lebih dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Tanpa pola yang jelas, uji scatterplot menggambarkan pola yang tidak beraturan dengan banyak titik yang tersebar di atas dan di bawah nol. Semuanya memenuhi kriteria, jadi tidak ada masalah dengan heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, menurut hasil uji secara parsial (uji-t). Hasil menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, masing-masing dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,000 lebih besar dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih terlibat dengan pekerjaan mereka jika mereka lebih terlibat dengannya.

2. Pengaruh Kerjasama terhadap kinerja karyawan

Setelah pengujian parsial (uji -t), nilai signifikansi variabel Kerjasama (X2) kurang dari 0,05 (0,000 > 0,05), yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama (X2) berdampak pada kinerja karyawan secara parsial. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin baik pula kerjasamanya terhadap pekerjaannya dengan karyawan lain.

3. Pengaruh disiplin kerja dan kerjasama terhadap kinerja karyawan

Menurut hasil uji simultan F, di mana nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 (0,000 lebih besar dari 0,05), dapat disimpulkan bahwa variabel independen disiplin kerja dan kerjasama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel ini memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan oleh karena itu kedua aspek ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Adinda et.al., 2024), kerjasama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Wulandari, F., & Ratnagung, C. G. 2024). Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, kerjasama berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dan kedisiplinan kerja dan kerjasama berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dapat membantu menentukan bagaimana kinerja pekerja di tingkat lokal dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kerja sama. Penelitian ini juga dapat membantu manajemen PT Pegadaian Cabang Palembang membuat kebijakan dan program pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan mereka. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu manajemen membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik dan membangun budaya bisnis yang mendukung kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Penelitian ini dapat menambah penelitian tentang elemen yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kerja sama. Oleh karena itu, Penelitian ini dapat memungkinkan institusi pendidikan tinggi untuk memperluas program studi mereka, membuat kelas khusus, atau mengorganisir seminar dan workshop tentang manajemen sumber daya manusia. Jadi, perguruan tinggi dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan dan memperbarui pengetahuan dalam domain manajemen sumber daya manusia.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Pegadaian Cabang Palembang dapat mengikuti beberapa saran berikut:

1. Meningkatkan Disiplin di tempat kerja
2. Meningkatkan Kerjasama

3. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T.N., Firdaus, M.A.,\$ Agung,S.(2024).Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3). Article3.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*, 6(1). Bogor:In Media.
- Ganyang, m.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*.
- Hamiruddin, et al. (2019:142). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, F.E, Djuhartono, T,& Sodik,N (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO.1
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Mnajemen Unsera*, 7 (1), Article.
- Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson. 2014. *Contextual Teaching Learning*. Jakarta: Kaifa
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50-59.
- Purba dkk.(2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan Teori*. Padang : PT.Global Eksekutif Teknologi.
- Sutrisno . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kebcana penada Media Group.
- Wirawan. (2016) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, F., & Ratnagung, C. G. (2024). PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INSANI MEDICAL CENTRE JAKARTA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 2