



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Sarana Lalu Lintas Medan

Angga Setiawan<sup>1</sup>, Bakhtiar<sup>2</sup>, Syafrizal<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia.

Email Corresponding Author: [anggast266@gmail.com](mailto:anggast266@gmail.com)

### ARTICLE INFO

Article history  
Received :  
Accepted :  
Published :

### Kata Kunci:

Disiplin Kerja;  
Kerjasama;  
Kinerja Karyawan.

### Keyword:

Work Discipline;  
Cooperation;  
Employee Performance.

### ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kerjasama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Sarana Lalu Lintas Medan. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kerjasama pada PT Sarana Lalu lintas Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Sarana Lalu Lintas Medan yang berjumlah 30 orang dan semua populasi dijadikan sampel. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengujian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu lintas Medan. Adanya pengaruh signifikan variabel kerjasama terhadap variabel kinerja karyawan PT Sarana lalu lintas medan. Disiplin kerja dan kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana lalu lintas Medan.

### ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is how work discipline and cooperation influence employee performance at the company PT Sarana Lalu Lintas Medan. What is the influence of work discipline and cooperation at PT Sarana Lalu Lintas Medan. The population in this research is all employees of PT Sarana Lalu Lintas Medan, totaling 30 people and the entire population is used as a sample. This research approach is a quantitative approach. This testing method uses multiple linear regression analysis techniques. Based on the test results and analysis, it shows that there is a significant influence of work discipline variables on the performance of PT Sarana Lalu Lintas Medan employees. There is a significant influence of the collaboration variable on the employee performance variable of PT Sarana Lintas Medan. Work discipline and cooperation have a significant effect on the performance of PT Sarana Lintas Medan employees.

## PENDAHULUAN

Disiplin Kerja merupakan suatu sikap ataupun perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka dapat dipastikan proses pelaksanaan pekerjaan akan terganggu dan kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai secara efektif dan efisien. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Penerapan disiplin sangat penting dalam menghubungkan perusahaan dengan pegawai. Penerapan disiplin tersebut bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi serta melaksanakan setiap aturan yang berlaku tanpa ada paksaan. Kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Jika kedisiplinan dalam bekerja tidak dapat ditegakkan maka kinerja dalam perusahaan akan terganggu sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi.

## KAJIAN LITERATUR

Disiplin kerja, kerjasama tim merupakan 2 faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi pada kondisi-kondisi tertentu juga dapat tidak berpengaruh. Kondisi-kondisi tersebut diantaranya adalah budaya perusahaan dan karakteristik karyawan dalam dunia kerja. Perubahan karakteristik karyawan dapat merubah faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja yang dimunculkan. Pada saat ini, generasi milenial merupakan salah satu generasi yang telah menjalani dunia kerja. Generasi milenial merupakan kelompok individu yang lahir pada tahun 1980 sampai 1995 (Zemke dkk dalam Bencsik & Juhasz, 2017:92). Saat ini, generasi ini sedang bekerja bersama dengan banyak orang dari generasi X dan beberapa orang dari generasi Z. Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh teori-teori yang mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur teoritis berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian. Data ini dikumpulkan guna sebagai data pendukung sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang masalah yang diteliti dan landasan teori untuk menganalisisnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kebenaran dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi dari indikator yang digunakan untuk mengukur variabel sebagai alat pengumpulan data, tingkat konsistensi ini dilihat dari konsistensi jawaban responden.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Disiplin Kerja**

Variabel	Indikator / Angket	Pearson Correlation	Signifikansi	Cronbach's Alpha if Item Deleted > 242
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.864	0.000	0.894
	X <sub>1.2</sub>	0.543	0.002	0.884
	X <sub>1.3</sub>	0.662	0.000	0.919
	X <sub>1.4</sub>	0.757	0.000	0.908
	X <sub>1.5</sub>	0.882	0.000	0.885

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk indikator/angket variabel disiplin kerja menunjukkan taraf signifikan ( $Sig \leq 0,05$ ). Sehingga angket dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dari indikator/angket variabel disiplin kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel disiplin kerja dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kerjasama**

Variabel	Indikator / Angket	Pearson Correlation	Signifikansi	Cronbach's Alpha if Item Deleted > 242
Kerjasama (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.698	0.000	0.929
	X <sub>2.2</sub>	0.862	0.000	0.926
	X <sub>2.3</sub>	0.876	0.000	0.922
	X <sub>2.4</sub>	0.654	0.000	0.911
	X <sub>2.5</sub>	0.895	0.000	0.952

Berdasarkan Tabel 5.8 diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk indikator/angket variabel kerjasama menunjukkan taraf signifikan ( $Sig \leq 0,05$ ). Sehingga angket dari variabel kerjasama dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dari indikator/angket variabel kerjasama menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden variabel kerjasama dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel kerjasama dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 5.9  
Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja**

Variabel	Indikator / Angket	Pearson Correlation	Signifikansi	Cronbach's Alpha if Item Deleted > 242
Kinerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0.838	0.000	0.924
	Y <sub>1</sub>	0.860	0.000	0.913
	Y <sub>3</sub>	0.902	0.000	0.917
	Y <sub>4</sub>	0.532	0.002	0.909
	Y <sub>5</sub>	0.913	0.000	0.969

Berdasarkan Tabel 5.9 diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk indikator/angket variabel kinerja menunjukkan taraf signifikan ( $Sig \leq 0,05$ ). Sehingga angket dari variabel kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya diperoleh nilai *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dari indikator/angket variabel kinerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden variabel kinerja dinyatakan reliabel, sehingga angket dari variabel kinerja dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## KESIMPULAN

Pada bagian akhir skripsi ini, penulis akan memaparkan beberapa kesimpulan yang dapat diambil dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian. Secara umum penulis menyimpulkan bahwa pt sarana lalu lintas berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja dan kerjasama lalu lintas jadi kesimpulannya yaitu: dari hasil penelitian ini diperoleh disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kinerja karyawan maka insentif juga berjalan dengan baik menimbulkan kinerja karyawan di PT Sarana Lalu Lintas Medan terhadap suatu pekerjaan yang dijalankan. Begitu juga dengan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. artinya dengan disiplin dan kerjasama yang baik maka pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik. Selanjutnya disiplin kerja dan kerjasama berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya dengan bersama sama disiplin dan kerjasama berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Tampubolon, Mega Romaully, et al. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 3.1 (2020): 219-229.
- Tampubolon, M. R., Calen, C., Simamora, B. A., & Ongko, J. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 219-229.
- TAMPUBOLON, Mega Romaully, et al. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2020, 3.1: 219-229.
- Candrawati, Desiana Dian, M. Al-Musadieq, and M. Soe' oed Hakam. "PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ Vol 1.2 (2013).
- Diviani, Gracetiara Mera, and Indi Djastuti. *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)*. Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2015.
- Anwar, Chairil. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan:(Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo)." *Greenomika* 3.1 (2021): 30-35.
- Djati, S. Pantja, and Didit Darmawan. "Pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan, kepercayaan, dan kesetiaan pelanggan." *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan* 7.1 (2005): 48-59.