

Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan

Tivana Putri Sahira¹, Fitra Arlina Nasution², Saimara A.M Sebayang³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Email : tivanaputrisahira@gmail.com, fitraarlina8@gmail.com, saimarasebayang@gmail.com

Abstract. *This research was conducted at PTPN IV Medan with the aim of research to analyse the effect of leadership, cooperation, and work discipline partially and simultaneously on employee performance in the company. The population is employees who work in the company as many as 257 people, the sample used is a random sample with sampling using the Slovin formula, so that the number of research samples obtained is 72 respondents. The type of data used is primary data and the data source used is secondary data, data collection techniques using literature study, survey and observation. The data analysis technique is multiple linear regression, classical assumption test and hypothesis testing. The results showed that leadership, cooperation and work discipline partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PTPN IV Medan. There is a sufficient correlation between leadership, cooperation and work discipline with employee performance and the percentage of 29.1% and the remaining 70.9% can be explained by other variables not studied such as compensation, incentives, training, promotions and so on.*

Keywords: *Leadership, Cooperation, Work Discipline, and Performance*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan pada PTPN IV Medan dengan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kerjasama, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di perusahaan. Populasi adalah pegawai yang bekerja di perusahaan sebanyak 257 orang, sampel digunakan adalah sampel acak dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 72 responden. Jenis data digunakan yaitu data primer dan sumber data digunakan yaitu data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, survei dan observasi. Teknik analisis data yaitu regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian bahwa kepemimpinan, kerjasama dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PTPN IV Medan. Terdapat korelasi yang cukup antara kepemimpinan, kerjasama dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan besarnya persentase sebesar 29,1% dan sisanya 70,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, insentif, pelatihan, promosi jabatan dan sebagainya.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kerjasama, Disiplin Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ialah individu yang siap, bersedia, dan mampu berkontribusi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks demografi, konsep SDM sebanding dengan konsep tenaga kerja yang mencakup angkatan kerja dan non-angkatan kerja. Anggota angkatan kerja yang aktif bekerja disebut pekerja. Secara fundamental, organisasi adalah kolaborasi antara dua orang atau lebih dengan tujuan mencapai suatu target bersama.

Organisasi terdiri dari sekelompok individu, proses pembagian tugas di antara mereka, dan adanya sistem kerjasama atau sistem sosial di antara mereka. Untuk mencapai tujuannya, organisasi memerlukan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan informasi. Setiap sumber daya memiliki peran dan fungsi masing-masing. Sebagai sebuah sistem, sumber daya ini berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi.

Aspek yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai mencakup pemahaman dan pengetahuan tentang pekerjaan. Dimensi yang digunakan dalam penilaian ini meliputi wawasan tentang pekerjaan, program, dan organisasi, kualitas pekerjaan, produktivitas, pemahaman teknis, komunikasi, kerjasama, kemampuan untuk berkembang, ketepatan waktu, manajemen proyek, dan kepemimpinan. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan dan mencakup semua tingkatan, dari pegawai operasional hingga manajerial.

Aspek yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai mencakup pemahaman dan pengetahuan tentang pekerjaan, serta wawasan dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil pra-survei pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kota Medan yang tercantum dalam tabel di atas, 70% pegawai memberikan jawaban negatif terkait kemampuan mengerjakan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan, yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk memimpin secara efektif.

Pemimpin adalah individu yang memiliki visi dan mencapai tujuan dengan menggunakan kebijaksanaan atau otoritas. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi, di mana seorang pemimpin dalam kelompok dapat mendorong anggota untuk bekerja dengan rela dan antusias demi mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins & Judge (2013), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan tertentu. Dengan kata lain,

seorang pemimpin bisa muncul dari dalam kelompok itu sendiri atau melalui penunjukan resmi.

Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang efektif untuk mencapai tingkat efektivitas yang optimal. Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan visi masa depan dan menginspirasi anggota organisasi untuk mewujudkan visi tersebut. Hasibuan (2012) mendefinisikan kepemimpinan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar bersedia bekerja sama dan bekerja dengan produktif guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil Pra survei yang dilakukan pada perwakilan 20 karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan di peroleh informasi bahwa persentase jawaban negatif tertinggi 70% pemimpin tidak pernah melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan sehingga terjadi adanya kesenjangan antar pemimpin dengan karyawan.

Menurut Bachtiar dalam Sunaryo et al. (2017), kerjasama adalah kekuatan gabungan dari beberapa orang untuk mencapai tujuan yang sama. Kerjasama menyatukan ide-ide yang akan membawa kesuksesan. Dewi dalam Panggiki et al. (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah bentuk kerja kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik.

Tim terdiri dari individu-individu yang memiliki keahlian berbeda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama di bawah kepemimpinan. Anggota tim saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas. Menurut definisi Wayne dalam Alisyahbana et al. (2015), tim adalah sekelompok pekerja yang lengkap atau memiliki tujuan kerja bersama, di mana setiap anggotanya setidaknya memiliki satu tujuan kerjasama yang sama dengan seluruh anggota lainnya.

Berdasarkan hasil Pra survei yang dilakukan pada perwakilan 20 karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan di peroleh informasi bahwa persentase negatif tertinggi 80% pegawai tidak saling berkontribusi dalam menjalankan tugas yang akan mengakibatkan kinerja perusahaan dapat terganggu dan menurun.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah disiplin kerja. Seorang karyawan dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Taufiqurrahman, T., & Nasution, F. A, 2024). Menurut Werther dan Davis, disiplin kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan karyawan mematuhi standar dan aturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jika ada pelanggaran, akan dikenakan sanksi (Aries & Baskoro, 2012).

Menurut Greer dan Labig dalam (Sajangbati, 2013), disiplin kerja sangat penting karena berfungsi sebagai kontrol terhadap perilaku negatif dalam organisasi dan sebagai bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan secara sukarela bekerja sama dengan rekan-rekan mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran merujuk pada sikap sukarela seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, kesediaan adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Hasil pra-survei yang melibatkan 20 karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan menunjukkan bahwa 70% dari mereka tidak patuh terhadap tugas sesuai dengan peraturan perusahaan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja dan reputasi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16), metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan sebanyak 257 pegawai. Sedangkan Jumlah sampel sebanyak 72 responden diharapkan cukup untuk mewakili jumlah populasi yang ada di perusahaan. Adapun teknik pengumpulan data diperoleh berdasarkan Penelitian kepustakaan (*library research*), Observasi dan Kuesioner. Teknik analisis data adalah regresi liner berganda dengan menggunakan SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test

<i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		72
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std Deviation</i>	1.49850791
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.083
	<i>Positive</i>	.068
	<i>Negative</i>	-.083
<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>		.704
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>		.704

a. Test distribution is normal
 sumber: data diolah SPSS, 2024

Tabel 1 menampilkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,704. Oleh karena itu, dengan nilai signifikansi 0,704 yang lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa residual memiliki distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepemimpinan_X1	.943	1.060
Kerja sama_X2	.615	1.627
Disiplin kerja_X3	.615	1.627

sumber: data diolah SPSS, 2024

Tabel 2 mengungkapkan bahwa variabel kepemimpinan, kerja sama, dan disiplin kerja memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat indikasi multikolinearitas, yang berarti tidak ada korelasi yang signifikan di antara variabel independen tersebut.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Glejser
Coefficientsa

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.789	.974		1.837	.071
Kepemimpinan_X1	-.039	.044	-.108	-.872	.386
Kerja sama_X2	.067	.067	.154	1.011	.316
Disiplin kerja_X3	-.041	.0055	-.115	-.752	.455

a. *Dependent Variable: abs_res*

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Tabel 3 dapat disampaikan bahwa untuk variable kepemimpinan (nilai sig. 0,386), kerja sama (nilai sig. 0,316) dan disiplin kerja (nilai sig. 0,455) sehingga variabel independen mempunyai nilai signifikan > 0,05 ,dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, artinya pada penelitian ini tidak terdapat variabel pengganggu

2. Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda antara kepemimpinan, kerja sama dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai seperti yang dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.743	1.863		5.085	.000
Kepemimpinan_X1	.367	.085	.454	4.319	.000
Kerja sama_X2	.277	.128	.283	2.171	.018
Disiplin kerja_X3	.218	.109	.145	2.098	.021

a. *Dependent Variable: Kinerja_Y*

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Tabel 4 di atas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan hasil yaitu: $Y = 9,743 + 0,367 X_1 + 0,277 X_2 + 0,218 X_3$. Berikut ini penjabaran sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 9,743 dan positif, menandakan bahwa kinerja pegawai diperkirakan akan meningkat sebesar 9,743 dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan, kerja sama, dan disiplin kerja memiliki nilai koefisien tetap (nol).
- Koefisien untuk variabel kepemimpinan adalah 0,367 dan positif, yang mengindikasikan bahwa kenaikan satu satuan dalam kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,367 atau sekitar 36,7%.

- c. Koefisien untuk variabel kerja sama adalah 0,277 dan positif, menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan dalam kerja sama akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,277 atau sekitar 27,7%.
- d. Koefisien untuk variabel disiplin kerja adalah 0,218 dan positif, yang menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan dalam disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,218 atau sekitar 21,8%.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara kepemimpinan, kerja sama dan disiplin terhadap kinerja pegawai seperti yang dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Parsial
Coefficientsa

Model		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		
1	(Constant)		5.085	.000
	Kepemimpinan_X1	.454	4.319	.000
	Kerja sama_X2	.283	2.171	.018
	Disiplin kerja_X3	.145	2.098	.021

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Y
Sumber: data diolah SPSS, 2024

Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 72, sehingga nilai t tabel yang sesuai adalah 1,666 pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan informasi tersebut dari tabel 5 di atas, hasil pengujian parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PTPN IV Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,319 > 1,666$ pada sig. $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H_1 diterima.
- 2) Kerja sama secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PTPN IV Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,171 > 1,660$ pada sig. $0,018 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H_2 diterima.
- 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PTPN IV Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,098 > 1,660$ pada sig. $0,021 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H_2 diterima.

b. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara kepemimpinan, kerja sama dan disiplin terhadap kinerja pegawai seperti yang dapat disajikan pada tabel berikut ini

Tabel 6
Hasil Uji Simultan

<i>ANOVA^b</i>					
Model	<i>Sum of</i>	<i>df</i>	<i>Mean</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	65.554	3	21.851	9.320	.000 ^a
<i>Residual</i>	159.432	68	2.345		
Total	224.986	71			

a. *Predictors:* (Constant), kepemimpinan_X1, kerja sama_X2, disiplin kerja_X3

b. *Dependent Variable:* Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 35$, dimana nilai $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan nilai $df(2) = n - k = 35 - 4 = 31$ maka diperoleh $F_{tabel} = 2,74$ pada sig.0,05. Sedangkan nilai $F_{hitung} = 9,320$ pada sig.0,000. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kerja sama dan disiplin kerja secara bersma-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PTPN IV Medan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $9,320 > 2,74$ pada sig. $0,003 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H_4 diterima.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi antara kepemimpinan, kerja sama dan disiplin terhadap kinerja pegawai, yaitu:

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>							
Model	<i>R</i>	<i>R Squared</i>	<i>Adjusted R Squared</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>		
					<i>R Change</i>	<i>F Change</i>	
1	.540 ^a	.291	.260	1.53121	.291	9.320	

a. *Predictors:* (Constant), kepemimpinan_X1, kerja sama_X2, disiplin kerja_X3

b. *Dependent Variable:* Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Tabel 7 menampilkan koefisien determinasi dengan nilai R sebesar 0,540, yang menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan, kerja sama, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di PTPN IV Medan. Nilai R^2 sebesar 0,291 mengindikasikan bahwa sebesar 29,1% dari variabilitas kinerja pegawai dalam perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kerja sama, dan disiplin kerja yang diteliti, sedangkan 70,9% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian, seperti kompensasi, insentif, pelatihan, dan promosi jabatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PTPN IV Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat disampaikan bahwa kepemimpinan di perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PTPN IV Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,319 > 1,666$ pada sig. $0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis penelitian H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan seorang pemimpin di perusahaan ikut berperan penting dalam menggerakkan dan mengarahkan seluruh bawahannya agar mau melakukan instruksi pekerjaan yang diberikan agar dapat segera dilakukan dengan sebaik-baiknya. Dengan kemampuan pemimpin yang baik, handal dan dapat berkomunikasi dengan baik pada semua bawahannya maka tercipta hubungan kerja sama dan koordinasi kerja yang baik antara kedua pihak. Pegawai yang merasa cocok dengan kepemimpinan di perusahaan akan mau mendengarkan dan melakukan apa yang diinstruksikan sehingga pekerjaan akan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya dan hasil lebih optimal.

Penelitian Mutiya, dkk (2022), menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dan benar akan mampu berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dalam diri pegawai. Hal sama disampaikan oleh Anandan dan Ganawati (2023), dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu penting bagi semua pegawai di perusahaan karena kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan utama terletak sampai sejauh mana seorang pemimpin untuk mampu menggerakkan bawahannya agar mau bekerja sesuai yang diperintahkan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan sehingga pemimpin yang baik harus memiliki sifat dan karakteristik yang diharapkan oleh semua pegawainya sehingga tercipta hubungan yang harmonis antar kedua pihak dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

2. Pengaruh Kerja Sama terhadap Kinerja Pegawai pada PTPN IV Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat disampaikan bahwa kerja sama secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PTPN IV Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,171 > 1,660$ pada sig. $0,018 < 0,05$) sehingga hipotesis penelitian H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa pentingnya kerja sama antara rekan kerja maupun antara pegawai dengan pimpinan sehingga kedua pihak dapat bekerja sama dalam melakukan koordinasi dan komunikasi berjalan lancar sehingga pekerjaan besar dapat diselesaikan dengan baik dan hasil optimal. Tanpa adanya kerja sama yang baik antara rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan

maka kemungkinan besar banyak kendala, masalah dan perselisihan antara kedua pihak saat melakukan tugasnya, Akibatnya banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan hasil yang optimal sulit tercapai.

Menurut penelitian Putri, dkk (2024) dan Wulandari, dkk (2024) menyimpulkan bahwa kerja sama yang baik antara rekan kerja di perusahaan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya di perusahaan. Dengan demikian, terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan sehingga kerja sama di perusahaan sangat penting untuk dimiliki oleh tiap pegawai sehingga kerja sama ini dapat mempercepat dan memperlancar pelaksanaan tugas di perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PTPN IV Medan

Berdasarkan hasil analisis statistik, disiplin kerja di PTPN IV Medan secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai thitung > ttabel, yaitu $2,098 > 1,660$ pada taraf signifikansi $0,021 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H3 dapat diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa memiliki disiplin kerja yang baik sangat penting bagi setiap pegawai saat menjalankan tugasnya di perusahaan. Dengan kedisiplinan yang terjaga, pegawai akan lebih cenderung untuk patuh terhadap aturan kerja yang berlaku di perusahaan, termasuk jam kerja, istirahat, lembur, dan waktu pulang.

Pentingnya menyadari arti pentingnya disiplin kerja ini akan membuat pegawai akan menggunakan waktu kerja yang tersedia digunakan dengan sebaik-baiknya saat melakukan tugasnya di perusahaan sehingga hasil kerja yang dapat diberikan kepada perusahaan akan lebih optimal. Sebaliknya, bila pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka banyak waktu kerja terbuang sia-sia sehingga waktu kerja akan digunakan untuk melakukan hal-hal yang tidak penting dan tidak memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan.

Menurut penelitian Mudar, dkk (2024) dan Wulandari, dkk (2024) dapat disimpulkan bahwa keberadaan disiplin kerja dalam diri karyawan akan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian, terdapat relevansi dengan penelitian yang dilakukan sehingga disiplin kerja perlu ditegakkan oleh pimpinan secara adil, merata dan objektif sehingga tidak ada kesalahpahaman dalam diri karyawan karena adanya perlakuan yang berbeda antara karyawan yang satu dengan lainnya atas penerapan disiplin kerja dikarenakan adanya hubungan istimewa ataupun kekeluargaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat di simpulkan:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PTPN IV Medan.
2. Kerjasama secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PTPN IV Medan.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PTPN IV Medan.
4. Kepemimpinan, kerjasama dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PTPN IV Medan.
5. Terdapat korelasi yang cukup antara kepemimpinan, kerjasama dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PTPN IV Medan

Disarankan kedepannya pihak perusahaan sebaiknya kualitas produk tetap dijaga secara konsisten dan berkelanjutan agar konsumen tetap percaya dan tertarik untuk membeli produk perusahaan. Promosi yang dilakukan oleh perusahaan sebaiknya dilakukan pada media yang dapat menjangkau banyak konsumen dari luar daerah sehingga informasi mengenai produk yang dibutuhkan oleh konsumen dapat diakses dengan mudah dan cepat

DAFTAR PUSTAKA

- Alisyahbana, et al. (2015). Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pendamping UPPKH (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-Bis, Universitas Trunojoyo Madura*, vol. 9 no. 2.
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip*, vl. VII, no. 2.
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggiki, A.L. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol.5 no. 3
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Sajangbati, Ivonne A. S., 2013. “Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung”, *Jurnal Emba*, vol. 1, no. 4.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sunaryo, H. (2017) . Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, vol. 6 no. 04.
- Taufiqurrahman, T., & Nasution, F. A. (2024). Analisis Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhanbatu Selatan). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, vol. 4 no.1.