

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada FIF Group Cabang Dompu**

Atika Nurul Putri<sup>1\*</sup>, Yeye Suhaety<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia.

<sup>2</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Dompu. Menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, penelitian ini menerapkan teknik sensus terhadap 22 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) via SmartPLS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kerja sama tim terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial. Kendati demikian, secara simultan kedua variabel eksogen tersebut mampu menjelaskan 69,6% variabilitas kinerja. Temuan ini memberikan kebaruan kontekstual bahwa pada ekosistem industri pembiayaan yang bertekanan target *Key Performance Indicators* (KPI) individual yang kaku, disiplin menjadi prediktor mutlak, sedangkan kerja sama tim bertindak sebatas *hygiene factor*. Implikasi manajerial dari studi ini menekankan pentingnya penguatan sistem kedisiplinan dan peninjauan ulang desain evaluasi kerja bagi studi di masa mendatang.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Kerja Sama Tim; Kinerja Karyawan; *Multi-finance*; PLS-SEM.

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of work discipline and teamwork on employee performance at PT FIF Group Dompu Branch. Using an associative quantitative approach, this research applied a census technique to 22 employees. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while teamwork has no significant partial effect. Nevertheless, simultaneously, these two exogenous variables can explain 69.6% of the performance variability. These findings provide contextual novelty that in a financing industry ecosystem pressured by rigid individual Key Performance Indicators (KPI), individual discipline becomes an absolute predictor, while teamwork acts merely as a hygiene factor. The managerial implications of this study emphasize the importance of strengthening the disciplinary system and redesigning work evaluations for future studies.*

**Keywords:** Work Discipline; Teamwork; Employee Performance; *Multi-finance*; PLS-SEM.

## PENDAHULUAN

Dalam dinamika industri jasa keuangan dan pembiayaan yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) bukan lagi sekadar faktor pendukung operasional, melainkan aset strategis utama penentu keunggulan kompetitif perusahaan (Saptaria et al., 2021). Perusahaan pembiayaan dihadapkan pada target ganda yang menekan pencapaian volume penyaluran pembiayaan yang tinggi sekaligus pemeliharaan kualitas kredit untuk menekan angka *Non-Performing Financing* (NPF). Untuk menjawab tantangan tersebut, efektivitas operasional sangat bergantung pada kualitas SDM di tingkat kantor cabang. Dalam konteks PT FIF Group Cabang Dompu, pencapaian target perusahaan sangat ditentukan oleh kepatuhan individu terhadap standar operasional yakni disiplin kerja serta sinergi antar-divisi seperti divisi *marketing*, *credit analyst*, dan *collection* dalam sebuah kerja sama tim yang solid. Lemahnya salah satu elemen ini tidak hanya menghambat pencapaian target, tetapi berisiko menciptakan inefisiensi dan kerugian finansial bagi perusahaan.

Secara teoretis, disiplin kerja diakui sebagai landasan utama terbentuknya kinerja yang optimal. Disiplin merefleksikan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, yang ditandai dengan tingkat kehadiran, ketaatan pada jam kerja, dan kepatuhan pada Standar Operasional Prosedur (SOP) (Hasibuan, 2016; Susanti et al., 2024; Firmansyah et al., 2026). Penelitian yang dilakukan oleh Jadi et al. (2025), Astuti et al. (2024) serta Swari dan Laksmi (2026) mengonfirmasi bahwa penegakan disiplin kerja yang konsisten berkorelasi positif dengan produktivitas. Namun, dalam lingkungan kerja yang kompleks, kedisiplinan individu tidak cukup jika tidak diimbangi dengan kerja sama. Tanpa integrasi antar-karyawan, disiplin hanya menghasilkan kepatuhan mekanis yang kaku tanpa penyelesaian masalah yang inovatif.

Oleh karena itu, kerja sama tim (*teamwork*) hadir sebagai variabel determinan lainnya. Kerja sama tim memfasilitasi pertukaran informasi, membagi beban kerja yang menekan, dan menciptakan sinergi kolaboratif (Robbins & Judge, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim et al. (2021), Ananda et al. (2023) serta Safiih & Safitry (2024) menemukan bahwa kerja sama tim yang efektif mampu menurunkan tingkat stres kerja dan secara signifikan mendongkrak kinerja karyawan melebihi kapasitas kerja individual. Akan tetapi, tinjauan terhadap berbagai studi terdahulu menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian terkait disiplin dan kerja sama tim masih terkonsentrasi pada sektor manufaktur, rumah sakit, maupun instansi pemerintahan.

Dari ulasan literatur tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) baik secara empiris maupun kontekstual yang perlu diisi. Secara empiris, hasil penelitian mengenai dampak disiplin terhadap kinerja masih menyisakan inkonsistensi. Studi oleh Orlando (2018) serta Uleng et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja ternyata tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, melainkan membutuhkan variabel lain agar dampaknya terasa nyata di dalam organisasi. Secara kontekstual, riset yang menguji interaksi antara disiplin dan kerja sama tim di sektor lembaga pembiayaan non-bank (*multi-finance*) tingkat cabang yang memiliki tekanan target harian tinggi masih sangat terbatas. Terlebih lagi, belum ada studi spesifik yang mengangkat konteks geografis dan demografis di wilayah Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat, di mana karakteristik sosial-budaya pekerjaannya dapat memberikan warna berbeda pada dinamika kerja sama dan kedisiplinan.

Berpijak pada identifikasi kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Dompu. Pertanyaan utama yang diajukan adalah sejauh mana kedisiplinan individu dan soliditas kerja sama tim mampu menjadi prediktor kuat bagi peningkatan kinerja karyawan di lembaga pembiayaan. Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada integrasi dua variabel penggerak kinerja pada ekosistem industri pembiayaan berbasis target yang berisiko

tinggi, serta memberikan perspektif baru dari lanskap demografis pekerja di Indonesia Timur. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan preskripsi manajerial bagi perusahaan dalam mendesain kebijakan pembinaan karyawan yang lebih tepat sasaran.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Penelitian ini berpijak pada kerangka teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), secara khusus berfokus pada pendekatan manajemen kinerja (*performance management*). Kinerja karyawan bukan sekadar hasil akhir, melainkan sebuah proses integratif dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap (Na-Nan et al., 2018), yang diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kinerja aktual (*actual performance*) sangat bergantung pada lingkungan kerja dan kondisi psikologis karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Dalam operasional lembaga pembiayaan seperti FIF Group, pencapaian kinerja individu dan organisasi dipengaruhi oleh dua determinan perilaku utama yaitu kepatuhan pada aturan operasional (disiplin kerja) dan sinergi antar-karyawan (kerja sama tim).

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja secara teoretis dipahami sebagai kesediaan, kerelaan, dan kepatuhan karyawan terhadap norma, aturan hukum, dan tata tertib perusahaan demi mencapai efisiensi operasional (Apriliyani & Indra, 2024; Saputra & Febrianti, 2025). Disiplin tercermin dari tingkat kehadiran, kepatuhan pada instruksi pimpinan, ketaatan pada SOP, hingga kehati-hatian dalam menggunakan fasilitas organisasi (Hasibuan, 2016). Secara konseptual, Siagian (2023) menegaskan bahwa disiplin baik preventif maupun korektif mendorong karyawan untuk bekerja secara kooperatif sehingga bermuara pada peningkatan prestasi kerja.

Meskipun landasan teoretis menyatakan hubungan yang positif, tinjauan terhadap penelitian terdahulu justru memperlihatkan adanya inkonsistensi. Sebagian besar studi menemukan bahwa disiplin kerja secara langsung mendongkrak kinerja, namun beberapa penelitian lain mencatat bahwa kepatuhan yang kaku tanpa adanya motivasi intrinsik atau lingkungan yang mendukung tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap output karyawan secara keseluruhan. Kesenjangan temuan ini mengindikasikan perlunya pengujian ulang secara empiris, khususnya pada industri bertekanan tinggi seperti lembaga pembiayaan, di mana tingkat kedisiplinan berbanding lurus dengan minimalisasi kesalahan administratif dan risiko kredit. Berdasarkan temuan dan kerangka pemikiran ini, dihipotesiskan bahwa:

*H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

### **Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan**

Di samping kepatuhan individu, kompleksitas pekerjaan menuntut adanya kerja sama yang solid. Kerja sama tim secara teoretis diartikan sebagai kumpulan individu yang saling berinteraksi, berkolaborasi, dan saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama melalui sinergi yang positif (Robbins & Judge, 2019). Dalam praktik manajemen modern, kerja sama tim yang efektif ditandai oleh beberapa dimensi utama, adanya tujuan spesifik yang dipahami bersama, komunikasi yang terbuka, tingginya partisipasi aktif, serta pembagian peran dan tugas yang terstruktur (Colquitt & Zipay, 2015). Sinergi kolaboratif ini tidak hanya mempercepat penyelesaian masalah yang

kompleks, tetapi secara empiris terbukti mampu meningkatkan moral pegawai sekaligus meminimalisasi inefisiensi operasional perusahaan.

Studi-studi terdahulu secara konsisten mengonfirmasi bahwa kerja sama tim yang baik mampu menutupi kelemahan individu, sehingga efektivitas kerja secara agregat meningkat. Tanpa adanya kerja sama, karyawan akan bekerja dalam *silo* (terkotak-kotak), yang berpotensi melambatkan penyelesaian masalah lintas divisi. Dalam konteks perusahaan pembiayaan, kolaborasi yang kuat antara divisi *marketing*, *surveyor*, dan *collection* mutlak diperlukan. Berdasarkan temuan ini, dihipotesiskan bahwa:

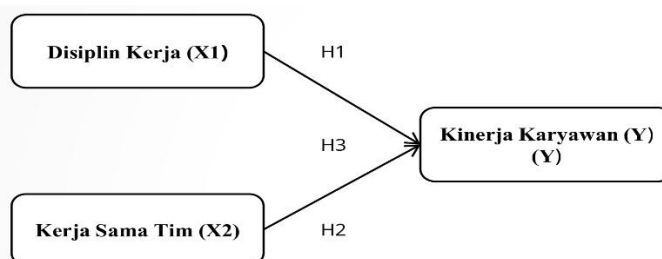
*H2: Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

#### Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Kerja Sama Tim

Kinerja karyawan yang optimal jarang kali merupakan hasil dari variabel tunggal. Karyawan yang sangat disiplin namun tidak mampu bekerja sama akan menghambat arus informasi organisasi. Sebaliknya, tim yang solid namun tidak memiliki kedisiplinan waktu dan aturan akan menghasilkan produktivitas yang berantakan. Oleh karena itu, perpaduan antara kepatuhan individual (disiplin) dan sinergi interpersonal (kerja sama) diproyeksikan akan menciptakan daya dorong yang jauh lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan alur logika tersebut, dihipotesiskan bahwa:

*H3: Disiplin kerja dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Sumber: Peneliti (2026)

#### METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif asosiatif ini bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Dompu (Sugiyono, 2019). Mengingat keterbatasan populasi, penelitian menerapkan teknik sensus yang menjadikan seluruh 22 pegawai sebagai responden (Arikunto, 2013). Pengumpulan data memadukan data primer melalui penyebaran kuesioner berskala Likert 5 poin dengan data sekunder yang bersumber dari observasi serta dokumentasi arsip kepegawaian.

Berdasarkan pengukuran indikator operasional, data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) via SmartPLS. Pendekatan non-parametrik ini digunakan karena keandalannya dalam memproses sampel kecil ( $N=22$ ) tanpa mewajibkan uji asumsi klasik berdistribusi normal (Hair et al., 2021). Tahapan evaluasi mencakup pengujian *outer model* untuk memastikan validitas (*loading factor* > 0,7; AVE > 0,5) dan reliabilitas (*Cronbach's Alpha & Composite Reliability* > 0,7), serta pengujian *inner model* menggunakan *bootstrapping*

untuk menguji signifikansi hipotesis (diterima jika  $t\text{-statistics} > 1,96$  dan  $p\text{-value} < 0,05$ ) (Hair et al., 2021; Ghozali, 2021).

**Tabel 1. Variabel dan Pengukuran**

| Variabel             | Kode | Indikator                                  | Sumber                   |
|----------------------|------|--------------------------------------------|--------------------------|
| Disiplin Kerja (X1)  | DK.1 | Tingkat kehadiran                          | (Hasibuan, 2016)         |
|                      | DK.2 | Ketaatan pada jam kerja                    |                          |
|                      | DK.3 | Kepatuhan SOP dan instruksi pimpinan       |                          |
|                      | DK.4 | Kehati-hatian penggunaan fasilitas         |                          |
| Kerja Sama Tim (X2)  | KT.1 | Adanya tujuan spesifik                     | (Colquitt & Zipay, 2015) |
|                      | KT.2 | Komunikasi yang terbuka                    |                          |
|                      | KT.3 | Tingginya partisipasi aktif                |                          |
|                      | KT.4 | Pembagian peran dan tugas yang terstruktur |                          |
| Kinerja Karyawan (Y) | KK.1 | Kualitas                                   | (Na-Nan et al., 2018)    |
|                      | KK.2 | Kuantitas                                  |                          |
|                      | KK.3 | Ketepatan waktu                            |                          |
|                      | KK.4 | Efektivitas                                |                          |
|                      | KK.5 | Kemandirian                                |                          |

Sumber: Penelitian Terdahulu (2026)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

Profil demografis 22 pegawai PT FIF Group Cabang Dompu didominasi oleh pekerja laki-laki (77,27%) yang sesuai dengan tingginya tuntutan tugas lapangan. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif matang 22 hingga >30 tahun dengan latar belakang pendidikan yang berimbang antara lulusan SMA dan S1 masing-masing 45,45%. Komposisi ini mengonfirmasi bahwa operasional perusahaan digerakkan oleh tenaga kerja yang matang secara usia dan memadai secara edukasi guna mengoptimalkan pencapaian target kerja.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Konvergen dan Reliabilitas**

| Variabel             | Indikator | Outer Loading | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE   |
|----------------------|-----------|---------------|------------------|-----------------------|-------|
| Disiplin Kerja (X1)  | DK.1      | 0,967         | 0,950            | 0,964                 | 0,871 |
|                      | DK.2      | 0,922         |                  |                       |       |
|                      | DK.3      | 0,961         |                  |                       |       |
|                      | DK.4      | 0,880         |                  |                       |       |
| Kerja Sama Tim (X2)  | KT.1      | 0,841         | 0,811            | 0,876                 | 0,639 |
|                      | KT.2      | 0,798         |                  |                       |       |
|                      | KT.3      | 0,805         |                  |                       |       |
|                      | KT.4      | 0,750         |                  |                       |       |
| Kinerja Karyawan (Y) | KK.1      | 0,801         | 0,889            | 0,919                 | 0,695 |
|                      | KK.2      | 0,780         |                  |                       |       |
|                      | KK.3      | 0,805         |                  |                       |       |
|                      | KK.4      | 0,944         |                  |                       |       |
|                      | KK.5      | 0,827         |                  |                       |       |

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 2 mengonfirmasi bahwa seluruh instrumen penelitian telah valid dan reliabel secara optimal. Validitas konvergen terpenuhi karena seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,70 dan AVE > 0,50 (Hair et al., 2021). Instrumen juga terbukti sangat andal dengan konsistensi internal yang tinggi, ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang melampaui batas kritis 0,70 (Hair et al., 2021). Oleh karena itu, data dinyatakan layak untuk

dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural (*inner model*).

**Tabel 3. Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)**

| Variabel         | Disiplin Kerja | Kerja Sama Tim | Kinerja Karyawan |
|------------------|----------------|----------------|------------------|
| Disiplin Kerja   | 0,933          |                |                  |
| Kerja Sama Tim   | 0,787          | 0,799          |                  |
| Kinerja Karyawan | 0,806          | 0,767          | 0,834            |

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 3, nilai akar kuadrat AVE setiap variabel terbukti lebih besar daripada korelasi antar-konstruknya (Fornell & Larcker, 1981). Hal ini mengonfirmasi bahwa instrumen bersifat unik dan terbebas dari multikolinearitas (Hair et al., 2021), sehingga kelayakan pengujian *outer model* secara keseluruhan telah terpenuhi.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi (R-Square)**

| Variabel Endogen | R Square | R Square Adjusted | Kategori |
|------------------|----------|-------------------|----------|
| Kinerja Karyawan | 0,696    | 0,664             | Moderat  |

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,696 (kategori moderat). Hal ini berarti kombinasi Disiplin Kerja dan Kerja Sama Tim mampu menjelaskan 69,6% variabilitas Kinerja Karyawan, sementara 30,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian (Hair et al., 2021).

**Tabel 5. Efek Size ( $f^2$ )**

| Hubungan Antar Variabel           | Nilai $f^2$ | Kriteria (Cohen, 1988) |
|-----------------------------------|-------------|------------------------|
| Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan | 0,352       | Kuat                   |
| Kerja Sama Tim → Kinerja Karyawan | 0,153       | Moderat                |

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan efek kategori kuat (0,352), sedangkan Kerja Sama Tim memberikan efek moderat (0,153) (Cohen, 1988). Hal ini menegaskan bahwa secara struktural, kontribusi kedisiplinan jauh lebih dominan dalam membentuk Kinerja Karyawan dibandingkan faktor kerja sama tim.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis**

| Hip. | Jalur (Path)                      | Koefisien | T-Statistics | P-Values | Keterangan |
|------|-----------------------------------|-----------|--------------|----------|------------|
| H1   | Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan | 0,531     | 2,585        | 0,010    | Diterima   |
| H2   | Kerja Sama Tim → Kinerja Karyawan | 0,349     | 1,909        | 0,057    | Ditolak    |

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 6, H1 diterima karena Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $T\text{-statistik} > 1,96$ ;  $P\text{-value} < 0,05$ ). Sebaliknya, H2 ditolak

karena pengaruh Kerja Sama Tim terbukti tidak signifikan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja di PT FIF Group Cabang Dompu saat ini secara mutlak didorong oleh penegakan kedisiplinan individu, bukan oleh faktor soliditas tim (Hair et al., 2021).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1)**

Berdasarkan hasil estimasi model struktural untuk hipotesis pertama (H1), ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini tergolong sangat kuat, ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* sebesar 0,531 dan nilai *T-statistics* sebesar 2,585 ( $> 1,96$ ) serta nilai *P-value* sebesar 0,010 ( $< 0,05$ ). Kedominanan variabel ini diperkuat oleh nilai *effect size* ( $f^2$ ) yang mencapai 0,352, yang mengategorikan disiplin kerja sebagai variabel dengan kontribusi efek besar terhadap pembentukan kinerja.

Secara rasional, temuan ini merefleksikan kondisi operasional industri lembaga pembiayaan non-bank (*multi-finance*) tingkat cabang yang dihadapkan pada tekanan target harian tinggi serta risiko pembiayaan bermasalah (*Non-Performing Financing/NPF*). Untuk meminimalisasi kesalahan administratif dan mengendalikan risiko kredit tersebut, kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, tingkat kehadiran yang teratur, kepatuhan pada Standar Operasional Prosedur (SOP), dan ketaatan pada instruksi pimpinan menjadi prasyarat mutlak. Karyawan yang disiplin memastikan alur kerja operasional mulai dari penerimaan berkas, analisis kredit, hingga penagihan piutang berjalan tepat waktu dan presisi.

Secara teoretis, temuan ini mendukung *grand theory* Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya pendekatan manajemen kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) serta Hasibuan (2016), yang memandang kinerja aktual sangat dipengaruhi oleh kesediaan serta kesadaran individu dalam menaati norma dan peraturan organisasi. Hal ini juga selaras dengan konseptualisasi Siagian (2023) bahwa pendisiplinan, baik preventif maupun korektif, menstimulasi karyawan untuk bekerja secara kooperatif demi meningkatkan prestasi kerja. Dalam konteks penelitian terdahulu, studi ini memperkuat dan mengonfirmasi hasil riset dari Jadi et al. (2025), Astuti et al. (2024) serta Swari dan Laksmi (2026) yang menyatakan bahwa penegakan disiplin berkorelasi positif dengan produktivitas kerja. Sebaliknya, hasil penelitian ini membantah atau menganulir temuan dari Orlando (2018) serta Ulang et al. (2023) yang sebelumnya menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berdampak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan (H2)**

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan temuan yang kontradiktif, di mana kerja sama tim terbukti tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Dompu. Meskipun koefisien jalur bernilai positif 0,349 dengan ukuran efek pada kategori moderat, nilainya gagal memenuhi ambang batas signifikansi statistik (*T-statistik*  $1,909 < 1,96$  dan *P-value*  $0,057 > 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun para karyawan memiliki komunikasi yang baik dan mampu berkolaborasi secara deskriptif, sinergi tersebut tidak berdampak langsung pada peningkatan angka performa kerja formal mereka.

Ketidaksignifikanan ini berakar pada karakteristik sistem penilaian prestasi kerja di lembaga pembiayaan tersebut yang sangat bergantung pada target *Key Performance Indicators* (KPI) individual yang kaku. Setiap divisi dievaluasi berdasarkan pencapaian personal, seperti volume penjualan unit bagi pemasaran, ketepatan persetujuan bagi analis kredit, dan rasio penagihan untuk divisi *collection*. Sistem penghargaan dan hukuman yang berbasis target kuantitatif ini memaksa karyawan untuk lebih mengandalkan kemandirian, kapabilitas personal,

dan efisiensi waktu masing-masing dalam mengejar target operasional, sejalan dengan dimensi kemandirian yang dikemukakan oleh Na-Nan et al. (2018).

Secara teoretis, temuan ini membantah kemapanan riset-riset terdahulu Ibrahim et al. (2021), Ananda et al. (2023) serta Safiih dan Safitry (2024) yang meyakini bahwa kerja sama tim selalu efektif mendongkrak kinerja di berbagai sektor. Temuan ini memunculkan kebaruan kontekstual bahwa pada ekosistem industri pembiayaan tingkat cabang yang bertekanan target individu, kerja sama tim hanya bertindak sebagai *hygiene factor* yang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman. Soliditas tim bukanlah prediktor penentu (*motivating factor*) yang secara langsung memengaruhi tinggi rendahnya capaian kinerja formal karyawan.

### **Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan (H3)**

Pengujian model struktural membuktikan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim secara simultan memegang peran prediktif yang kuat terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Dompus, dengan nilai determinasi sebesar 0,696. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 69,6% capaian kinerja. Menariknya, meskipun secara parsial kerja sama tim tidak signifikan memengaruhi pencapaian target (H2 ditolak), kehadirannya menjadi elemen komplementer yang esensial. Dalam operasional lembaga pembiayaan, disiplin individu bertindak sebagai motor penggerak utama pencapaian target personal, sementara kerja sama tim berfungsi sebagai katalisator yang menjaga kelancaran alur koordinasi antar-divisi guna mencegah inefisiensi birokrasi.

Secara teoretis, temuan ini mengukuhkan *grand theory* Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mengansumsikan bahwa kinerja optimal lahir dari interaksi sistemik antara kepatuhan regulasi individu dan dinamika sosial kelompok (Mangkunegara, 2017; Robbins & Judge, 2022). Hasil pengujian ini juga sejalan dengan riset Ananda et al. (2023), serta Safiih dan Safitry (2024) mengenai pentingnya perpaduan antara ketaatan aturan dan kolaborasi yang sehat. Kesimpulannya, perusahaan tidak dapat hanya bertumpu pada kepatuhan individual; integrasi antara disiplin kerja yang presisi dan kerja sama tim yang suportif tetap menjadi formulasi mutlak untuk mendongkrak kinerja secara holistik dan berkelanjutan.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan prediktor utama yang secara mutlak mendongkrak kinerja karyawan di PT FIF Group Cabang Dompus. Karakteristik operasional lembaga pembiayaan yang sarat dengan target penyaluran dana dan penekanan rasio tunggakan menuntut tingkat kepatuhan yang presisi terhadap prosedur. Sebaliknya, meskipun komunikasi dan kolaborasi antar-karyawan berjalan dengan baik, kerja sama tim terbukti tidak memberikan dampak signifikan terhadap performa formal individual karena kuatnya sistem penilaian kinerja (KPI) yang bersifat kaku dan personal. Namun secara simultan, perpaduan kedisiplinan dan interaksi sosial tetap dibutuhkan untuk mencapai efektivitas operasional yang menyeluruh. Keterbatasan studi ini terletak pada cakupan sampel yang berskala kecil (N=22) di satu lokasi kantor cabang. Oleh karena itu, riset lanjutan sangat direkomendasikan untuk memperluas jangkauan demografis sampel atau menambahkan variabel moderasi seperti sistem kompensasi dan kepemimpinan untuk menangkap dinamika kinerja di sektor pembiayaan secara lebih komprehensif.

### **KONTRIBUSI**

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis yang kuat dengan menantang asumsi mapan dalam literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang selama ini meyakini bahwa kerja sama tim selalu berimplikasi positif terhadap peningkatan kinerja. Riset ini menawarkan kebaruan

kontekstual (*contextual novelty*) dengan membuktikan bahwa pada industri *multi-finance* berbasis target yang ketat, soliditas kelompok hanya berfungsi sebagai *hygiene factor* pencipta harmoni lingkungan kerja, bukan sebagai *motivating factor* yang mendorong capaian angka karyawan. Secara praktis, studi ini mengisi kesenjangan empiris dengan memberikan landasan strategis bagi manajemen PT FIF Group dan entitas pembiayaan sejenis di Indonesia Timur. Perusahaan disarankan untuk memprioritaskan alokasi sumber daya pada penegakan kedisiplinan preventif dan korektif, serta meninjau ulang desain skema *reward and punishment* apabila bermaksud mentransformasi kerja sama tim menjadi elemen yang berdampak langsung pada pemenuhan target perusahaan.

## REFERENSI

- Ananda, W., Kristiana, A., Khojin, N., & Iskandar, K. (2023). Pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 106–118.  
<https://jurnal.eraliterasi.com/index.php/jecmer/article/view/77>
- Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Master Manajemen*, 2(3), 25–34.  
<https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.435>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.  
<http://r2kn.litbang.kemkes.go.id:8080/handle/123456789/62880>
- Astuti, D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Engineering di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(7), 405–418. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i7.1977>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Colquitt, J. A., & Zipay, K. P. (2015). Justice, fairness, and employee reactions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 1–25.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111457>
- Firmansyah, Hayat, N., Difinubun, M. F., Shoalihin, Prayoga, D. S., Rafidin, & Mahmud. (2026). *Manajemen SDM di era industri*. PT Bhakti Karya Digital.  
<https://penerbitbkd.com/produk/manajemen-sdm-di-era-industri/>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388.  
<https://doi.org/10.2307/3150980>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.  
<https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Jadi, L., Kusumawati, Y. T., & Saputra, P. H. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 687–699. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.915>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(10). <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Orlando, O. (2018). Pengaruh knowledge sharing dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–8. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22510>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (Perilaku organisasi)* (R. Saraswati & F. Sirait, Terj.; Edisi 16). Salemba Empat.
- Safiih, A. R., & Safitry, H. M. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prime Logistics Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(2), 1555–1564. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/810>
- Saptaria, L., Ambarwati, T., Mahmud, Zuana, M. M. M., Zulpardisyah, & Pambudy, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia strategi pengembangan human capital* (M. Churiyah, Ed.). Pascal Book.
- Saputra, E. D. P., & Febrianti, R. A. M. (2025). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Kutawaringin, Kabupaten Bandung). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2623–2631. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>
- Siagian, S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, E., Basir, B., Andriani, N., Sukandi, P., Karim, A., Inayah, S., Latupono, A. Z., Wilson, J., & Wijayanti, T. C. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. UME Publishing.
- Swari, N. K. A. G., & Laksmi, I. A. N. W. (2026). Strategi peningkatan disiplin kerja dalam mencapai produktivitas kerja karyawan di PT Balifoam Nusamegah. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(1), 864–876. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.2225>
- Ulung, A., Awaluddin, U. A., & Hasriwana. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 420–429. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i1.42>