

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting diperhatikan, karena unsur sumber daya manusia ini pada prakteknya dapat mendayagunakan faktor-faktor produksi lainnya. Pegawai yaitu mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap pegawai yang bekerja di Badan Pemerintahan dipilih secara khusus untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan negara sebagai bentuk pelayanan kepada banyak orang. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu organisasi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga dapat menciptakan disiplin kerja.

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.

PT.Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan.

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. Saat ini kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan tergolong baik. Hal ini terlihat dari data pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Data Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Pada Tahun 2015-2016

Tahun	Nilai SKP	Perilaku Kerja Pegawai						Rata-rata	Nilai Prestasi Kerja	Kriteria
		Kedisiplinan	Kerjasama	Integritas	Komitmen	Pelayanan	Pencapaian Target			
2015	88,04	82,40	83,14	81,29	81,06	80,23	81,17	81,54	85,34	Baik
2016	89,96	81,29	84,40	81,50	81,10	81,14	81,23	81,77	85,52	Baik

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan 2015-2016.

Penilaian kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dilakukan berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan berdasarkan sasaran nilai SKP dan perilaku kerja. Nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) adalah target kerja pegawai yang ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Penilaian SKP terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian

perilaku kerja pegawai terdiri dari kedisiplinan, kerjasama, integritas, komitmen, pelayanan dan pencapaian target. Bobot penilaian SKP yaitu 60% dan bobot penilaian perilaku kerja pegawai yaitu 40%. Dimana nilai Prestasi Kerja dinyatakan dengan angka dan sebutan, yaitu 91-ke atas : sangat baik; 76-90 : baik; 61-75 : cukup; 51-60 : kurang; 50 ke bawah : buruk. Berdasarkan penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada tahun 2015-2016 masih berada dibawah nilai prestasi kerja. Dimana penentuan kriteria dilihat dari nilai prestasi kerja.

Berdasarkan pengamatan yang saya amati pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, mengenai kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sangat tidak mencerminkan kedisiplinan pegawai yang berakibat pada kinerja pegawai yang semakin menurun. Tingkat kehadiran pegawai masih rendah diakibatkan oleh banyaknya pegawai yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Hal ini dapat dilihat dari : seringnya pegawai yang datang terlambat masuk kerja, masih adanya pegawai yang tidak mempergunakan jam kerjanya untuk bekerja, pegawai meninggalkan bangku kerjanya pada saat jam kerja yang telah ditetapkan dan pegawai sering tidak hadir dengan keterangan izin ataupun sakit. Jika pegawai sering tidak hadir atau terlambat masuk kerja, dapat dipastikan proses pelaksanaan pekerjaan akan terganggu dan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai. Dalam hal ini PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah mengantisipasi kinerja pegawai yang semakin hari semakin menurun yaitu dengan melakukan pengawasan kerja oleh pimpinan dan menetapkan sanksi yang lebih berat pada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Namun, pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menganggap bahwa pengawasan kerja beserta sanksi yang diberikan hanya bersifat sementara, mengingat bahwa PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah perusahaan BUMN.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, namun faktor utama yang perlu mendapat perhatian adalah **Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim**. Kedua faktor tersebut sulit dipisahkan dalam rangka mencapai kinerja yang tinggi.

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.

Kerjasama Tim merupakan suatu kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerja sama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja sama tim. Tanpa kerja sama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama.

Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di perusahaan multinasional, swasta maupun pemerintah. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan kerjasama tim guna mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun permasalahan mengenai kerjasama tim pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

yaitu mengenai masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki sinergisitas untuk bergabung dalam kelompok tim, kurangnya kesadaran akan pentingnya kerja sama, menganggap kinerja individu sendiri lebih baik dari pegawai yang lain, sementara dengan adanya kerjasama tim antar pegawai yang baik akan menciptakan kinerja yang lebih baik dan maksimal untuk perusahaan.

	Bulan	Jumlah	Keterangan Ketidakhadiran	Jumlah
--	--------------	---------------	----------------------------------	---------------

Ada
pun data
disiplin
kerja dapat
dilihat pada
tabel 1.2
yaitu data
mengenai

absensi pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan tahun 2016.

Tabel 1.2
Absensi Pegawai
PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan

			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
1	Januari	152	-	21	1	22
2	Februari	152	-	17	1	17
3	Maret	152	10	23	1	34
4	April	152	15	14	-	29
5	Mei	152	8	12	2	22
6	Juni	152	25	12	3	40
7	Juli	152	15	17	-	32
8	Agustus	152	6	23	2	31
9	September	152	11	20	1	32
10	Oktober	152	13	25	4	42
11	November	152	10	11	1	22
12	Desember	152	7	20	2	29

Bulan Januari-Desember 2016
Sumber: Daftar Absensi Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan 2016.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat

diketahui bahwa tingkat kecenderungan ketidakhadiran pegawai selama bulan Januari-Desember 2016. Tingkat ketidakhadiran yang terendah adalah bulan Februari, sementara tingkat ketidakhadiran yang tertinggi adalah bulan Juni dan Oktober. Dengan terjadinya penurunan disiplin kerja ini berdampak pada kinerja pegawai yang semakin menurun yaitu salah satunya tugas-tugas yang diberikan tidak terselesaikan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang penelitian, serta untuk memberikan batasan terhadap permasalahan yang akan dibahas. Faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang belum optimal diantaranya :

1. Disiplin Kerja

Adanya pegawai yang kurang disiplin, dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, memanfaatkan jam kerjanya untuk berbincang-bincang dengan rekan kerjanya, adanya sebagian pegawai yang meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerjanya tanpa ijin.

2. Kerjasama Tim

Kurangnya pengarahan dari pimpinan kepada pegawai untuk saling berkontribusi pada kemampuan yang dimiliki masing-masing untuk melakukan kerjasama yang baik dan kurangnya kesadaran antar pegawai akan pentingnya kerjasama di dalam suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan pembatasan serta adanya keterbatasan waktu dan pengetahuan penulis, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya maka penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
2. Mengetahui bagaimana kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja.
3. Mengetahui bagaimana disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh pada PT.

Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dapat dibagi menjadi:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai referensi penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen.

1.6.2 Manfaat Praktis

- 1. Bagi Penulis**

Menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

2. Bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen

Sebagai tambahan referensi kepustakaan yang dapat digunakan dan didokumenkan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadiskan dan masukan bagi peningkatan disiplin kerja dan kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Agar peneliti selanjutnya dapat memperbaiki kekurangan dari penelitian ini untuk hasil penelitian yang lebih sempurna.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kinerja

Pada umumnya, kinerja disebut sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo, **“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”**¹.

Menurut Miner dalam Sutrisno **“Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”**².

Berdasarkan dari definisi diatas, kinerja adalah hasil kerja yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tuju¹⁰, setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi.

¹Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi Keempat, PT.Raja Grafindo, Jakarta, 2014, Hal.7.

²Edy Sutrisno, **Budaya Organisasi**, Cetakan Ketiga, Kencana, Jakarta, 2013, Hal. 170

Salah satu yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja pegawai, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, **“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”**³.

Menurut Mangkunegara, **“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”**⁴.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standar pelaksana. Kinerja yang dicapai seorang pegawai dalam sebuah organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku didalam humas agar hasil yang dicapai semaksimal mungkin baik dari segi moral dan etika yang baik dimata organisasi. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, pegawai harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Perusahaan pada suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

³Wibowo, **Manajemen Kinerja, Op.Cit** Hal. 7

⁴Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Keduabelas, PT.Remaja Rosdakarya, 2017, Hal. 67

Menurut Timple dalam Mangkunegara, faktor-faktor kinerja terdiri dari dua, yaitu sebagai berikut :

- 1. Faktor Internal**
- 2. Faktor Eksternal”⁵.**

Adapun kedua faktor kinerja diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti, perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

2.1.1.3 Aspek-Aspek Kinerja

Dalam menentukan penilaian kinerja atas seorang tenaga kerja tentunya ada aspek-aspek yang menjadi titik tolak pengukuran. Hasibuan mengemukakan dalam Mangkunegara, bahwa ada aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja yaitu, sebagai berikut :

- 1. Aspek Kuantitatif**
Aspek kuantitatif meliputi:
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan**
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan**
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan**
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.**
- 2. Aspek Kualitatif**
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan**

⁵Anwar Prabu Mangkunegara, **Evaluasi Kinerja SDM**, Cetakan Ketujuh, PT.Refika Aditama, Bandung, 2014, Hal. 15.

- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja**
- c. Kemampuan dalam menganalisis data/informasi**
- d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)”⁶.**

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dengan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Menurut Wibowo, terdapat tujuh indikator kinerja yaitu :

- 1. Tujuan**
- 2. Standar**
- 3. Umpan Balik**
- 4. Alat atau Sarana**
- 5. Kompetensi**
- 6. Motif**
- 7. Peluang”⁷.**

Dari beberapa dimensi diatas, dapat diuraikan penjelasan-penjelasan sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

⁶**Ibid**, Hal. 18-19

⁷Wibowo, **Op.Cit.**, Hal. 86-88

2. Standar

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapaistandar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan atau bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

7. Peluang

Peluang mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hasil ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Karena itu setiap manajer juga dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya sudah melakukan disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan kerja yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Davis dalam Mangkunegara, **“Dicipline is management action to enforce organization standards (Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”⁸.**

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada dasarnya adalah sikap dan perilaku ketaatan atau kepatuhan pegawai pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2.1.2.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya merupakan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dan melakukan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang

⁸Anwar Prabu Mangkunegara, **Op.Cit**, Hal. 129.

telah disepakati. Pegawai harus mengetahui jenis-jenis disiplin kerja. Mangkunegara mengemukakan ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku”⁹.

2.1.2.2 Pendekatan-Pendekatan Dalam Disiplin

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan yang berlaku, maka setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya agar penegakan disiplin dapat dijalankan. Tenaga kerja tersebut perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja melalui pendekatan-pendekatan disiplin.

Mangkunegara berpendapat bahwa, pendekatan disiplin yang harus dilakukan perusahaan ada tiga yaitu:

- 1. Pendekatan disiplin modern**
- 2. Pendekatan disiplin dengan tradisi**
- 3. Pendekatan disiplin bertujuan**

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan/kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

⁹Anwar Prabu Mangkunegara. **Op.Cit.** Hal. 129

- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terdapat kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun pada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya merupakan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dengan baik. Untuk melaksanakan kegiatan dengan baik pegawai perlu mengetahui indikator disiplin kerja.

Menurut Lateiner dalam Permatasari, pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi, diantaranya:

- 1. Ketepatan waktu**
- 2. Pemanfaatan sarana**
- 3. Tanggung jawab yang tinggi**
- 4. Ketaatan terhadap aturan kantor¹⁰.**

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung Jawab yang Tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi

4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan diisiplin yang tinggi.

¹⁰Jundah Ayu Permata Sari, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Vol.25 No. 1 Tahun 2015.

2.1.2.4 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, jenis-jenis sanksi bagi pelanggaran disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1. Pemberian peringatan**
- 2. Pemberian sanksi harus segera**
- 3. Pemberian sanksi harus konsisten**
- 4. Pemberian sanksi harus impersonal”¹¹.**

Adapun jenis sanksi pelanggaran disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

2. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

4. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.3 Pengertian Kerjasama Tim

¹¹Anwar Prabu Mangkunegara, **Op.Cit**, Hal. 131-132.

Kerjasama (Kelompok kerja) adalah kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan membuat berbagai keputusan untuk membantu setiap anggota bekerja di dalam area tanggung jawabnya¹². Kerjasama (kelompok kerja) akan menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja atau prestasi kerja. Dan akan menjadi suatu dorongan yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama (kelompok kerja). **Kerjasama (kelompok kerja) tidak mempunyai kebutuhan atau kesempatan untuk terlibat dalam kerja kolektif yang membutuhkan usaha bersama. Jadi, kinerja mereka hanya merupakan gabungan akhir dari kontribusi individual dari setiap anggota kelompok¹³.**

Kerjasama terbentuk karena adanya kesadaran dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Kerjasama (kelompok kerja) selain mempermudah meraih keuntungan bersama juga memiliki manfaat yaitu :

1. Mendorong timbulnya persaingan dalam mencapai tujuan serta adanya peningkatan produktivitas. Produktivitas yang tinggi didapatkan bila terjadi pengurangan input, namun tetap diperoleh *output* yang semakin besar.
2. Memicu upaya individu agar dapat bekerja secara efektif, produktif dan efisiensi yang diartikan pencapaian kerja yang hemat, tidak boros sehingga menimbulkan keadaan menguntungkan baik dari segi waktu, biaya, maupun tenaga.
3. Dapat mendorong terjadinya sinergi sehingga menekankan biaya operasional dan menyebabkan persaingan meningkat.
4. Tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing.

¹² Stephen P. Robbins Dan Timothy A. Judge, **Perilaku Organisasi** (Jakarta : Penerbit Salemba Empat Tahun 2008) Edisi 12, Hal.406.

¹³ **Ibid**, Hal. 406

5. Menciptakan hubungan harmonis antara kedua belah pihak yang terlibat, serta dapat meningkatkan rasa kesetiakawanan.

2.1.3.1 Indikator Kerjasama (Kelompok Kerja)

Ada beberapa indikator kerjasama (kelompok kerja), yaitu :

1. **Tanggung jawab secara bersama-sama, menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya tanggung jawab maka tercipta kerjasama yang baik.**
2. **Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.**
3. **Pengarahannya kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengarahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas¹⁴.**

2.1.3.2 Karakteristik kelompok kerjasama

Karakteristik suatu kelompok kerjasama terlihat dari adanya lima komponen yang melekat pada program kerjasama, antara lain¹⁵ :

1. **Adanya saling ketergantungan yang positif di antara individu- individu dalam kelompok tersebut untuk mencapai tujuan**
2. **Adanya interaksi tatap muka yang dapat meningkatkan sukses satu sama lain di antara anggota kelompok**
3. **Adanya akuntabilitas dan tanggung jawab personal individu**
4. **Adanya keterampilan komunikasi interpersonal dan kelompok kecil**
5. **Adanya keterampilan bekerja dalam kelompok.**

2.1.4 Pengertian Tim

Menurut Robbins dan Judge, **“Tim kerja adalah mereka yang menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individualnya”¹⁶**. Pencapaian kerjasama tim juga memperhatikan prestasi kerja yang diperoleh oleh kerjasama tim disamping prestasi kerja individu. Harus disadari bahwa tim merupakan peleburan berbagai pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Saling mengerti dan saling mendukung satu sama lain merupakan

¹⁴ www.psychologymania.com

¹⁵Wulandari, Arifin, Irmawati, *Jurnal Electronics, Informatics, and Vocational Education (ELINVO)*, Volume 1, Nomor 1, November 2015, Hal. 12.

¹⁶Stephen P.Robbins Dan Timothy A.Judge, *Op.Cit*, Hal. 406

kunci kesuksesan dari tim. Sementara itu untuk membangun dan membentuk tim yang solid, tentu tidak mudah, tim yang solid akan menciptakan hasil yang maksimal dalam suatu tim tersebut.

2.1.4.1 Tipe-Tipe Tim

Menurut Robbins dan Judge, ada 3 (tiga) tipe tim, yaitu¹⁷ :

- a. **Tim Penyelesai Masalah (*Problem Solving Team*)**
Sebuah tim yang dibentuk terdiri dari 5 sampai 12 karyawan yang dibayar per jam dari departemen yang sama yang bertemu selama beberapa jam setiap minggunya untuk mendiskusikan cara-cara memperbaiki kualitas, efisiensi dan lingkungan kerja.
- b. **Tim Kerja yang Mengelola Diri Sendiri (*Self Managed Work Team*)**
Kelompok karyawan biasanya 10 sampai 15 anggota yang melakukan pekerjaan yang sangat berhubungan atau saling bergantung dan memikul tanggung jawab yang banyak dari para pengawas mereka sebelumnya.
- c. **Tim Lintas Fungsional (*Cross Functional Team*)**
Cara efektif yang memungkinkan orang-orang dari berbagai area yang berbeda di dalam sebuah organisasi untuk bertukar informasi, mengembangkan ide-ide baru dan menyelesaikan banyak masalah, dan mengoordinasi berbagai proyek yang rumit.

2.1.4.2 Faktor- Faktor Tim

Faktor-faktor yang mendasari dibentuk tim-tim tertentu dalam suatu perusahaan, antara lain sebagai berikut :

1. **Pemikiran dari 2 orang atau lebih cenderung lebih baik daripada pemikiran satu orang saja.**
2. **Konsep sinergi ($1+1>2$), yaitu bahwa hasil keseluruhan (tim) jauh lebih baik daripada jumlah bagiannya (anggota individual).**
3. **Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, sehingga mereka dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik.**
4. **Kerjasama tim dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik.**¹⁸

¹⁷Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge, *Op.Cit*, Hal.407-410.

¹⁸Edy Poernomo, *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, Vol.6, No.2, September 2006 : 102-108

2.2 Tinjauan Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Tinjauan Empiris

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Variabel
1	Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti ¹⁹ .	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Determinasi.	Dari hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan metode analisis data yang digunakan, bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai.	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)

¹⁹Astadi Pangarso dan Putri Intan Astuti, **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat** Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016.

2	Silvy Andrianingrum ²⁰ .	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Armindo Kencana Cabang Warujayeng.	Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F.	Dari hasil penelitian yang telah diolah dengan menggunakan metode analisis data yang digunakan bahwa semua variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) Kinerja Pegawai (Y)
3	Parmin ²¹ .	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD.BPR BKK Kebumen.	Metodologi dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik Analisis Regresi Linier Berganda.	Dari hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan metode analisis yang digunakan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh	Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) Kinerja Pegawai (Y)

²⁰Silvy Andrianingrum, **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Armindo Kencana Cabang Warujayeng**, Jurnal Simki-Economic Vol.01 No.04 Tahun 2017.

²¹Parmin, **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD. BPR BKK Kebumen**, Jurnal Fokus Bisnis, Vol.14 No.02, Bulan Desember 2014.

				positif yang signifikan.	
4	Rediyono dan Ujianto ²² .	Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja BPR di Provinsi Kaltim.	Metode yang digunakan adalah model persamaan struktural, Pengumpulan data menggunakan kuesioner.	Dari hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan metode analisis yang digunakan bahwa variabel inovasi, budaya organisasi dan <i>teamwork</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.	Inovasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan <i>Teamwork</i> (X3) Kinerja Manajerial (Y)
5	Muhammad Kadafi ²³	Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan.	Menggunakan metode analisis regresi berganda.	Dari hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan metode analisis yang digunakan bahwa hubungan antara kerjasama tim dan orientasi hasil dinaikkan maka	Kerjasama Tim (X1) dan Orientasi Hasil (X2) Kinerja Karyawan (Y)

²²Redyono Dan Ujianto, **Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja BPR Di Provinsi Kaltim**, DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, April 2013, Vol.9 No.2 Hal.103-119.

²³Muhammad Kadafi, **Pentingnya Kerjasama Tim Dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan**, Jurnal Eksis Vol.6 No.2, Agustus 2010: 1440-1605.

				kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan.	
--	--	--	--	---	--

Sumber: Diolah oleh peneliti

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, kerjasama tim dan kinerja.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Liyas :**“Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat mempengaruhi hasil kinerja, artinya semakin baik disiplin kerja yang diterapkan pada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik”**²⁴.

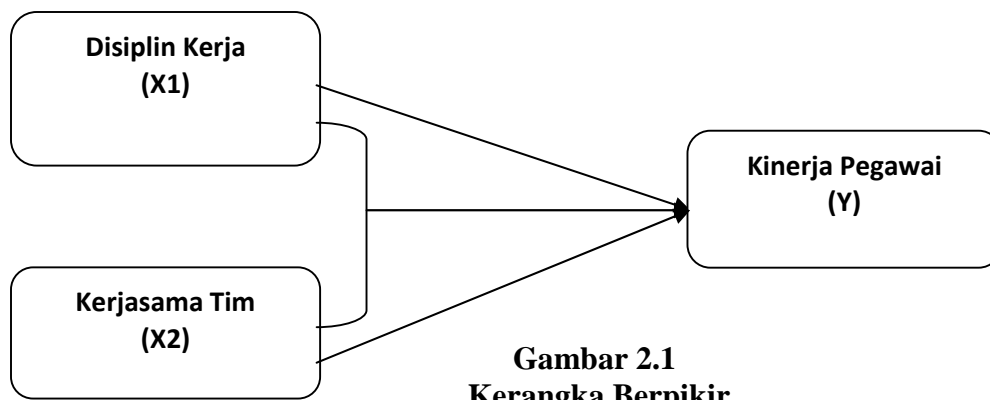
Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan pada pegawai maka kinerja pegawai semakin baik . Demikian pula sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja yang diterapkan pada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin buruk.

2.3.2 Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marpaung ;**“pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan”**²⁵.

²⁴Jeli Nata Liyas, **Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan**, Vol.2, Januari-Juni 2017.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran variabel bebas adalah disiplin kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) serta variabel terikat kinerja (Y).



Sumber: Data yang Diolah Peneliti Terdahulu

2.4 Rumusan Hipotesis

Hipotesis membantu penulis dalam ruang lingkup penelitian yaitu pemilihan data yang relevan serta menghindarkan penelitian dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sudah dirumuskan.

Menurut Wiratna ;“**Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat**”²⁶.

²⁵Marudut Marpaung, *Jurnal Ilmiah Widia*, Vol. 2 No.1 Maret-April 2014.

²⁶Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, Cetakan Pertama, Yogyakarta, 2015, Hal. 62

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dilampirkan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.
2. Kerjasama tim mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.
3. Disiplin kerja dan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti pada penelitian ini Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim serta Kinerja.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih tempat penelitian pada PT.Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan, yang beralamat di Jl.Sei Batang Hari No.2 Medan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember–akhir Januari 2018.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif kontinum interval yaitu data yang diperoleh dengan cara mengukur yang menggunakan angket/kuesioner dan wawancara. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli.

29

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Wiratna ;**“Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”**²⁷. Berdasarkan pendapat diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan yang berjumlah 152 orang.

Menurut Wiratna Sujarweni ;**“Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki populasi yang digunakan untuk penelitian”**²⁸.

Dalam menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Error *i* (Tingkat Kesalahan) yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

²⁷ **Ibid**, Hal. 65

²⁸ **Ibid**, Hal. 65

Dari rumus tersebut, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{152}{1 + 152(0,1)^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + 1,52}$$

$$n = 60 \text{ orang}$$

Maka, ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Berdasarkan perhitungan di atas, ukuran sampel minimal dalam penelitian ini diperoleh ukuran sampel (n) sebesar 60 responden. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu berdasarkan: jenis kelamin, Usia dan tingkat pendidikan pegawai yang sesuai dengan persyaratan atau tujuan sehingga mendapatkan dan memperoleh data yang akurat. Artinya setiap subjek yang diambil dari populasi dipilih dengan sengaja berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode yaitu :

1. Observasi, yaitu kegiatan yang mengamati secara langsung dan mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan serta menjangkau data yang tidak terjangkau.
2. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab kepada pihak responden yang dianggap dapat memberikan jawaban/penjelasan tentang hal-hal atau data yang diperlukan.
3. Kuesioner (Angket), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan indikator variabel bebas dan variabel terikat yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia.

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini “instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaanya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”. Yang menjadi instrumen penelitian dapat kita lihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Menurut Siswanto , Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan padanya.	1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor.	Likert
Kerja Sama Tim (X2)	Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge Kerjasama Tim adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih, yang berinteraksi dan saling bergantung, berkumpul untuk mencapai tujuan dan setiap anggota bekerja di dalam area tanggung jawabnya.	1. Tanggung jawab secara bersama-sama 2. Saling berkontribusi 3. Pengarahan kemampuan secara maksimal.	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo , Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Likert

Sumber: Berbagai artikel yang dikumpulkan

3.7 Metode Pengukuran

Skala pengukuran atau penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan.

Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban adalah dengan menggunakan skala likert, sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Hasil Data Yang Diolah

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Hal ini memusatkan perhatian pada suatu karakteristik ukuran yang sangat penting disebut validitas pengukuran agar sebuah penelitian lebih teliti sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor masing-masing variabel 0,25. Item

yang punya r hitung $< 0,25$ akan disingkirkan akibat tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud skor total.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *uji Cronbach's Alpha*, dimana suatu hasil dinyatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh harus lebih besar dari batasan minimal 0,60 (nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$). Setelah butir pertanyaan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas dapat ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r alpha positif dan r alpha $> r$ tabel, maka dinyatakan reliabel.
2. Jika r alpha negative dan r alpha $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

1. Melihat Normal Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.
2. Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria Uji Normalitas
 - Apabila $p\text{-value}$ (pv) < (0.05) artinya data tidak berfungsi normal.
 - Apabila $p\text{-value}$ (pv) > (0,05) artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang baik adalah homoskedastisitas, yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah selama model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*dependen*) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Hal ini menyebabkan koefisien menjadi tak terhingga. Terdapat cara yang dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (*VIF*) hitungannya. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika *VIF*-nya tidak lebih dari 10 toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.

3.8.3 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Adapun model koefisien regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kerjasama Tim

b1 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

b2 = Koefisien Regresi Kerjasama Tim

3.8.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hipotesisnya adalah :

$$H_0 : b_1, b_2 = 0$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (disiplin kerja) dan (kerjasama tim) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) hipotesis alternatifnya adalah :

$$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (disiplin kerja) dan (kerjasama tim) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel pada } = 5\%$
- H_1 diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel pada } = 5\%$

2. Uji Simultan (Uji-f)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Untuk menguji koefisien regresi ini penulis menggunakan alat bantu software SPSS 23 for windows. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$$H_0 : b_1, b_2 = 0,$$

artinya disiplin kerja atau kerjasama tim secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai Fhitung dan Ftabel dengan kriteria keputusan adalah :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak H_1 diterima

Artinya Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim (variabel bebas) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (variabel terikat).

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima atau H_1 ditolak

Artinya disiplin kerja dan kerjasama tim (variabel bebas) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (variabel terikat).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi ini dilakukan untuk mengukur kesesuaian model. Jika R^2 semakin mendekati 1 berarti model persamaan regresi yang digunakan sudah sesuai untuk menjelaskan hubungan antara variabel Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan variabel Kinerja. Jika R^2 semakin mendekati 0 berarti model regresi yang digunakan tidak dapat menjelaskan hubungan antara variabel Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja dengan baik.

