

# BAB I

## PENDAHULUAN

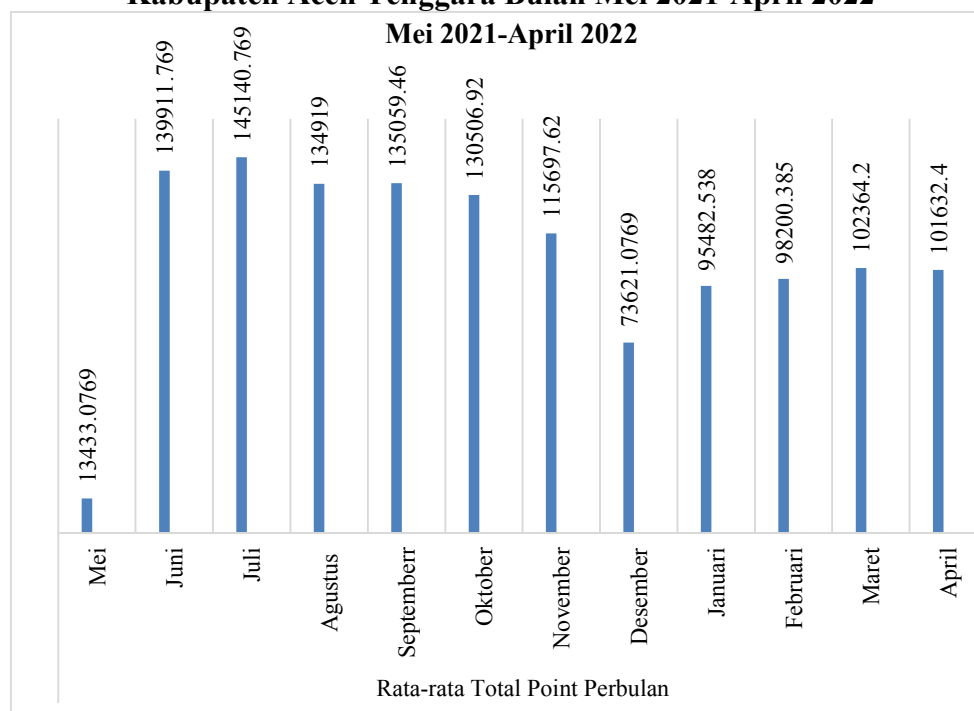
### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi untuk melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran suatu tujuan organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawai. Organisasi adalah suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut bekerja dengan baik. Seiring dengan perkembangannya semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing dan memberikan pelayanan maksimal. Untuk mewujudkan kinerja yang optimal perusahaan harus menciptakan kondisi yang memungkinkan hal tersebut. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan optimal agar tercapai efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Sumber daya manusia yang bekerja dengan optimal diharapkan mampu membawa dampak baik bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Pembahasan mengenai sumber daya manusia tentunya akan menyangkut tentang kinerja karyawan. Menurut Wirawan dalam (Abdullah, 2014:145) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja baik dan optimal yang dimiliki karyawan diharapkan mampu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sebaliknya, tujuan perusahaan sulit tercapai apabila karyawannya yang bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran atau yang sering disingkat Damkar yang terletak di Jalan Jendral Ahmad Yani No. 25 Kutacane, Aceh Tenggara adalah satuan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran juga seringkali ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara mengatasinya atau menanggapinya. Berikut tabel bentuk perilaku kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara pada bulan Mei 2021 sampai dengan April 2022.

**Diagram 1.1**  
**Rekapitulasi Capaian Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara Bulan Mei 2021-April 2022**



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari Diagram 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa Rekapitulasi Capaian Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara mengalami penurunan pada bulan Mei 2021 sebesar 13433,0769 point dan termasuk pada bulan Desember 2021 sebesar 73621,0769 point. Adapun tolak ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai Dinas Pencegahan Dan

Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara adalah perilaku kerja dan SKP. Semakin baik perilaku kerja dan SKP (sasaran kinerja pegawai) pada instansi tersebut maka akan berdampak pada kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi. Penyebab menurunnya kinerja adalah karena minimnya ketelitian dan keberhati hatian dalam mengerjakan pekerjaan yang di bebaskan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kerja sama tim. Kerjasama tim merupakan kelompok yang dibentuk untuk mengidentifikasi masalah dan menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat (Lakoy,2015).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara, kerja sama tim masih kurang efektif dan tidak maksimal, yang ditandainya dengan kurangnya hubungan antara sesama pegawai seperti rasa saling percaya sesama karyawan, kurangnya keterbukaan sesama pegawai, realisasi diri dari setiap pegawai dan saling ketergantungan sesama pegawai, komunikasi tidak terjalin dengan baik antar anggota tim. Selain itu kurang bersedia menerima perbedaan dan sumbangan pemikiran antar sesama pegawai. Untuk memperkuat observasi ini dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
Hasil prasurvey Kerja Sama Tim  
Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		YA	%	TIDAK	%	
1.	Saling ketergantungan antar anggota untuk mencapai tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas.	32	64%	18	36%	50
2.	Masing-masing karyawan saling memberikan support atau dorongan kerja demi kelancaran pekerjaan mereka.	30	60%	20	40%	50

Sumber : Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara, data diolah (2022).

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dari prasurvey diatas menunjukkan bahwa terkait kerjasama tim penerapannya masih kurang efektif dan tidak

maksimal, hal tersebut dilihat dari hasil survey menunjukkan yang menunjukkan 36% karyawan tidak saling ketergantungan antar anggota untuk menyelesaikan sebuah tugas. Selain itu hasil prasurvey menunjukkan 40% karyawan tidak saling memberikan support atau dorongan demi kelancaran pekerjaan.

Dengan adanya kerja sama tim dapat mempengaruhi karyawan untuk bersikap bertanggung jawab yang akan berdampak pada hasil kinerja yang berkualitas. Kerjasama tim juga akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Kaswan, (2016:113) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Hal ini sejalan dan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian, (2020:9) yang menyatakan bahwa kerja sama tim akan sangat mempengaruhi kegiatan kinerja dari para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain kerja sama tim faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Afandi (2016:1), Disiplin Kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat dalam suatu organisasi yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin Kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada kinerja Pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hasil ini mendorong semangat dan mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Untuk meningkatkan dan memelihara

kedisiplinan kerja yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara, disiplin kerja masih kurang efektif dan tidak maksimal, yang ditandainya dengan ketidaktaatan pegawai dalam aturan waktu, terhadap peraturan instansi dan aturan perilaku dalam pekerjaan. Untuk memperkuat observasi ini dapat dilihat pada Tabel 1.3

**Tabel 1.2**  
**Hasil prasurvey Disiplin Kerja**  
**Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		YA	%	TIDAK	%	
1.	Tepat waktu hadir sesuai dengan jam kantor maupun jam pulang kantor.	33	66%	17	34%	50
2.	Mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	40	80%	10	20%	50

Sumber : Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara, data diolah (2022).

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat dari prasurvey diatas menunjukkan bahwa terkait disiplin kerja penerapannya masih kurang efektif dan tidak maksimal, hal tersebut dilihat dari hasil survey menunjukkan 34% karyawan tidak tepat waktu hadir. Selain itu hasil prasurvey menunjukkan 20% bahwa karyawan tidak Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan sesuai dengan standart perusahaan.

Disiplin merupakan hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai pada Dinas Pencegahan Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan atau pemimpinnya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik salah satu kunci utama yang harus dilakukan disiplin dalam bekerja. Untuk itu seorang pegawai harus diwajibkan untuk mendisiplinkan diri ketika bekerja, tanpa dukungan disiplin yang baik maka sulit organisasi tersebut untuk berhasil dalam mencapai tujuan

yang optimal. Hal ini merupakan terdapat hubungan baik antara Kerjasama Tim dan Disiplin kerja, dan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara?
3. Bagaimana pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara.
2. Mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara.
3. Mengetahui dan menganalisis kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pemadam kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini berguna untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori sumber daya manusia yang diperoleh di bangku kuliah, dan merupakan salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen Medan.

2. Bagi Instansi/Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh pimpinan maupun Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang meneliti masalah sejenis.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kerjasama Tim**

##### **2.1.1 Pengertian Kerjasama Tim**

Robbins et al. (2012:466) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usahausaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Menurut Davis (2014:76), kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri.

Sopiah (2013:31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya– upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu–individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kolaborasi dalam suatu kelompok yang dikordinasikan untuk bekerja sama dengan anggota tim yang didukung oleh berbagai keahlian guna menghasilkan kinerja yang lebih baik dibanding dengan individual.

##### **2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim**

Kekompakan dapat terwujud jika setiap orang mau memberikan kontribusi yang positif. Ini bukan hanya tugas pemimpin, melainkan tugas setiap anggota tim. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor berikut ini agar tim kerja dalam perusahaan bisa semakin kompak. Menurut Robbins (2012:41), ada beberapa hal yang mempengaruhi kerjasama kelompok yang baik, antara lain:

1. Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya antar setiap



anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang

2. Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya. Pada sikap keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.
3. Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya. Karena pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, ketrampilan dan sebagainya.
4. Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling ketergantungan dalam kelompok perlu adanya.

### **2.1.3 Indikator Kerjasama Tim**

West (2012:26) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

1. Tanggung jawab Secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
2. Saling berkontribusi Dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal Dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

## **2.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Robbins dan Coulter (2018:118) menyatakan bahwa Disiplin adalah Tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer atau pimpinan instansi untuk menegakan pedoman-pedoman dan peraturan-peraturan organisasi. Dengan kata

lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha untuk bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain, serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Siagian (2014:19) Disiplin merupakan tindakan Manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan Pegawai adalah suatu bentuk pelatihan Pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku Pegawai sehingga para Pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para Pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Disiplin juga sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi dan menaati peraturan prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kinerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seseorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja seseorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga biasa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

(Ferry Panjaitan & Gloria Sianipar,2019) mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai yang tinggi akan menjadi bahan pertimbangan dalam peningkatan karir seorang pegawai untuk itulah setiap pegawai akan selalu taat kepada peraturan yang akan ditetapkan sehingga tidak menjadi penghalang dalam perjalanan karir sebagai pegawai, disisi lain pemerintah ataupun atasan memberikan kejelasan karir dan memastikan seluruh pegawai mendapatkan pengembangan karir dimasa yang akan datang setiap pegawai harus menaati peraturan dengan baik karena pegawai yang tidak disiplin tentunya tidak berhak atas peningkatan karir atau menjadi masalah dalam rangka peningkatan jabatan golongan dan lain-lain.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu disiplin sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi ataupun instansi.

### **2.2.1 Jenis Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:129) bahwa terdapat 2 bentuk pendisiplinan kerja yaitu:

#### **1. Pendisiplinan Preventif**

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh instansi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan instansi.

#### **2. Pendisiplinan korektif**

Pendisiplinan korektif adalah untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedomanya berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **2.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai suatu instansi pemerintahan. Singodimejo dalam Edi Sutrisno (2016:94) Disiplin kerja di bagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Taat terhadap peraturan instansi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para Pegawai dalam instansi

### **2.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2016:483) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Sementara itu menurut Sedarmayanti (2017:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mangkunegara (2017:75) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan kinerja juga merupakan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan kinerja juga merupakan proses pelaksanaan pekerjaan yang

menghasilkan keberhasilan pada periode tertentu berdasarkan persyaratan yang telah disepekatinya sesuai dengan harapan.

### 2.3.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:67) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

#### 1. Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*) dimana pegawai yang memiliki IQ rata-rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan dan mudah mencapai kinerja yang diterapkan.

#### 2. Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam Kasmir (2016:189) terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

##### 1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang pegawai dalam melukiskan suatu pekerjaan.

##### 2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya

##### 3. Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, sehingga memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar

##### 4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki karakter yang baik, akan dapat tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik

##### 5. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membingbing tentu akan membuat pegawai senang dan mengikuti apa

yang diperintahkan atasannya. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

6. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi cepat

7. Komitmen

Kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam pekerjaan

8. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Wijanti dan Sundiman (2017:69) indikator kerja karyawan meliputi :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik kinerja seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu hal yang berkaitan dengan sesuai tidaknya penyelesaian kerja dengan dilaksanakan. Dalam hal ini penempatan standar waktu bisa ditentukan berdasarkan studi gerak waktu.

4. Kehadiran

Kahdiran emrupakan suatu pencatatan dari kehadiran karyawan di tempat kerja, bagian dari pelaporan aktivitas suatu perusahaan.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang menjadikan landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Table 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tri Widari (2016:394)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta)	Independen: -disiplin kerja -lingkungan kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Rima Dwining Tyas dan Bambang Swanto Sunuharyo (2018:179)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery unit IV Cilacap)	Independen: -Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja pegawai	Analisis Regresi Berganda	Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Eddy Poernomo (2016:107)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Citra Grafika Pratama Di Jakarta Barat.	Independen: -Kerjasama Tim Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT. Citra Grafika Pratama Di Jakarta Barat.
4	Gressanti (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	Independen: -Disiplin Kerja -Kerjasama Tim Dependent: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil uji parsial disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap

					kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
5	Mega Romauly Tampubolon (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengolahan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar	Independen: -Disiplin Kerja -Kerjasama Tim Dependent: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	Hasil analisis menunjukkan secara parsial disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji simultan diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Data : Diolah Penulis (2022)

## 2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian. Kerangka berpikir ini digambarkan sebagai berikut:

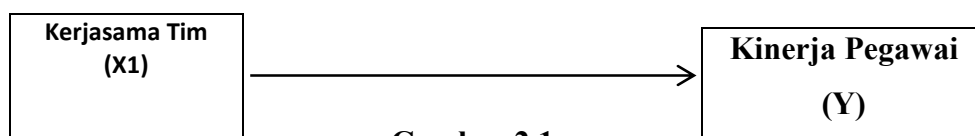
### 2.5.1 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama tim yang baik dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang terdorong berkerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari pegawai sehingga pegawai akan berkerja sesuka hati mereka tanpa



memperdulikan target-target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kerjasama tim yang baik tanpa didukung disiplin yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Kerjasama tim yang kurang baik dan yang buruk kerap sekali menimbulkan masalah terutama kurang nyaman pegawai dalam berkerja. Kurang nyaman pegawai berkerja cenderung akan menurunkan keinginan pegawai untuk berkerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Namun demikian, tingkat disiplin pegawai yang baik akan membantu pegawai mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi pula. Artinya tingkat disiplin yang tinggi tanpa didukung oleh kerjasama tim yang baik belum mampu meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi sehingga perlu adanya dukungan dari keduanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Poernomo (2016) menunjukkan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di PT. Citra Grafika Pratama Di Jakarta Barat.



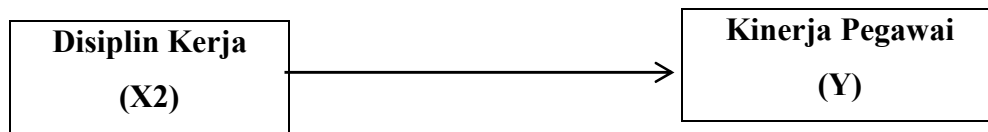
**Gambar 2.1**

*Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai*

### **2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Sebaliknya, ketika suatu organisasi memiliki kerjasama tim yang baik, tingkat disiplin yang tinggi maka pegawai akan terdorong untuk berkerja secara optimal dan menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah “Kerjasama Tim dan Disiplin berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai”.

Widari (2016:394) menunjukkan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai



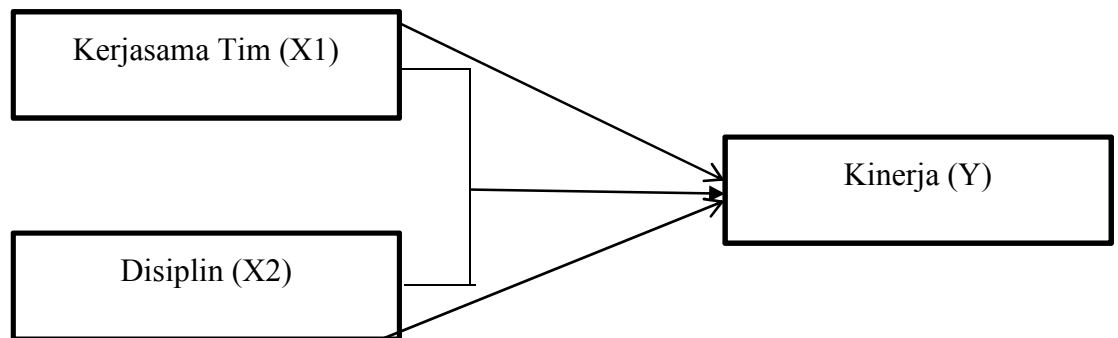
**Gambar 2.2**

*Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

### **2.5.3 Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Suatu instansi tidak hanya butuh Kerjasama Tim yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik serta membantu instansi untuk mencapai tujuan instansi dan dapat memajukan instansi. Kerjasama Tim pegawai Dinas Pencegahan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga dicapai juga yang baik. Dengan Kerjasama Tim yang baik dan Disiplin Kerja yang optimal oleh pihak, maka kinerja pegawai Dinas Pencegahan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara akan lebih maksimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Poernomo (2016:104) menunjukkan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tri Widari (2016:394) menunjukkan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka disusun kerangka berfikir mengenai pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pencegahan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara seperti Kerangka berfikir sebagai berikut :



**Gambar 2.3 Kerangka Berpikir**

### **2.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara.
3. Kerjasama tim dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian dapat mengacu pada penelitian kuantitatif atau kualitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan variabel-variabel dan data kuantitatif, sedangkan penelitian kualitatif akan menggunakan variabel-variabel dan data kuantitatif. Kerangka acuan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang akan menggunakan metode analisis deskriptif maupun metode analisis induktif (inferensial). Kedua metode analisis tersebut akan digunakan secara bertahap, diawali dengan *statistic deskriptif* yang berfungsi untuk menyusun, mengelompokkan, menggambar sekumpulan data serta melakukan analisis untuk membuat kesimpulan tentang sekelompok data (sampel). Pada tahap berikutnya, dengan mengacu pada tahap analisis *statistic deskriptif*, digunakan metode *statistic induktif* (inferensial), yaitu suatu metode analisis *statistic* yang diarahkan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau kesimpulan tentang populasi.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran, Kabupaten Aceh Tenggara yang berlokasi di jalan Jendral Ahmad Yani No.25 Kutacanne, Aceh Tenggara.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara pada bulan Juli 2022 sampai selesai.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Meneliti populasi berarti mengikut sertakan seluruh unit yang merupakan sumber data dan menarik kesimpulan berdasarkan populasi dan berlaku untuk populasi. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang

terdapat di Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara yang berjumlah 70 orang pegawai yang berstatus sebagai honorer.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 70 responden yaitu pegawai yang terdapat di Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara yang berjumlah 70 orang pegawai yang berstatus sebagai honorer.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:68) bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relative kecil, kurang dari 100 atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian yang menjadi sampel adalah pegawai yang terdapat di Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara.

## **3.4 Sumber Data**

### **3.4.1 Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tenggara.

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data Sekunder adalah berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang dapat diperoleh dari buku maupun internet yang memiliki hubungan pada objek penelitian.

## **3.5 Metode dan Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data penelitian ini yang digunakan :

1. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada karyawan yang diberikan kepada karyawan yang dijadikan sampel

2. Wawancara (*interview*) yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan karyawan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh masukan yang berhubungan dengan bidang yang diteliti sebagai bahan penulisan skripsi ini.
3. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan para karyawan perusahaan.

### 3.6 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Kerjasama Tim (X1) Disiplin(X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai Variabel Bebas, Kinerja (Y) sebagai Variabel Terkait.

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Variable	Defenisi Variabel	Indikator	Skala ukuran
Kerjasama Tim (X1)	Anggraeni & Saragih, (2019:164) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya.	1. Kerjasama 2. Kepercayaan Sibarani (2018:19)	Skala likert
Disiplin (X2)	Siagian dalam Zahara dan Hidayat (2017:150) mengatakan disiplin kerja merupakan gambaran yang dapat melatih, memperbaiki serta membentuk sikap, perilaku sehingga pegawai secara ikhlas bekerja untuk meningkatkan kinerja mereka dan perusahaan.	1. Aturan waktu 2. Aturan perusahaan 3. Aturan perilaku 4. Aturan kesepakatan	Skala likert
Kinerja pegawai (Y)	Menurut Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu	Skala likert

	kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.	4. Kehadiran Robert dan John dalam Ginanjar (2013:23)	
--	--	---	--

Data : Diolah Penulis (2022)

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono 2012:132).

Tingkat skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai lima (5) opsi sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Kurang Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015:86)

### 3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini alat ukur penelitian adalah kuesioner:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig. 0, 05) maka instrumnt atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total instrument dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0, 05) maka instrumnt dinyatakan tidak valid.

Perhitungan ini menggunakan bantuan komputer program Statistik (SPSS). Bila nilai  $r_{hitung}$  validitas instrumen lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% dan alpa 5% maka hasilnya valid. Tetapi apabila  $r_{hitung}$  validitas instrumen lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka hasilnya tidak valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang  $>0,6$  menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha*  $<0,6$  menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:175) pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada residualnya, pengujian normalitas dilakukan dengan cara: Melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya dengan disitribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.

Kriteria uji normalitas :

- Apabila p-value ( $P_v$ )  $< \alpha$  (0, 05) artinya data tidak berdistribusi normal
- Apabila p-value ( $P_v$ )  $> \alpha$  (0, 05) artinya data berdistribusi normal.

#### 3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik yaitu *scater plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPERD dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apabila ada pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi apabila tidak ada pola yang



jasas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model ditentukan adanya kolinearitas antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolinearitas antara variabel. Jika variabel saling berkolinearitas maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai kolinearitasnya antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam regresi adalah melihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai tolerance, dimana nilai tolerance mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta (VIF) disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi

## 3.10 Metode Analisis Data

### 3.10.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:206) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam analisis deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui prediksi dengan analisa regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata (populasi/sampel).

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi dan nilai maksimum-maksimum. Mean digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel, sedangkan standar deviasi digunakan melihat nilai minimum maksimum populasi.

### 3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kerjasama tim dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Di dalam menganalisis data ini, penelitian menggunakan bantuan aplikasi SPSS For Window. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

- a = Konstanta  
 $X_1$  = Kerjasama Tim  
 $X_2$  = Disiplin Kerja  
 $b_1$  = Koefisien Regresi kerjasama tim  
 $b_2$  = Koefisien regresi disiplin kerja  
 $\epsilon$  = Kesalahan atau Error

### 3.11 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui tidak adanya variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara sederhana/ (uji t) dan pengujian simultan (uji F.)

#### 3.11.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh atau dari setiap variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian antara lain yaitu:

1.  $H_0: b_1, b_2 \leq 0$ , maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen
2.  $H_a: b_1, b_2 > 0$ , maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen

Kriteria penentuan keputusan

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t \geq 0,05$
2.  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < 0,05$

#### 3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kerjasama Tim ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) Kinerja Pegawai ( $Y$ ) digunakan uji-F.

Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0: b_1 b_2 = 0$ , artinya kerjasama tim ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

$H_a: b_1 b_2 \neq 0$ , artinya kerjasama tim ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

Simanjuntak,dkk (2019) menyatakan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. H0 diterima jika nilai Sig > 0,05
- b. H1 diterima jika nilai Sig < 0,05

### 3.12 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini biasanya digunakan penulis untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel independen dalam menjalankan dan menerangkan variabel dependen dengan  $0 < R^2 < 1$ . Apabila nilai  $R^2$  semakin kecil maka kemampuan variabel independen ketika menjelaskan dependen akan semakin terbatas dan nilai  $R^2$  semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel akan semakin terbatas, dan jika nilai  $R^2$  semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen akan semakin baik.