

**PENGARUH BUDAYA KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT TANGSE KABUPATEN PIDIE**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**RAHUL AZMI
NPM: 1902120134**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RAHUL AZMI
NPM: 1902120134

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT TANGSE
KABUPATEN PIDIE**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Zuraidah, SE, MM.
NIK. 19770123 200807 2 001

Pembimbing II

Dr. Amelia Rahmi, SE, MM.
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RAHUL AZMI
NPM: 1902120134

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT TANGSE
KABUPATEN PIDIE**

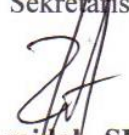
Yang telah dipertahankan di Depan Komisi Ujian, pada tanggal 31 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

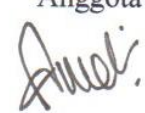
Ketua


Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Dr. Zuraidah, SE, MM.
NIK. 19770123 200807 2 001

Anggota


Dr. Amelia Rahmi, SE, MM.
NIK. 19830119 201306 2 001

Anggota


Dr. Mirza Murni, SE, MM.
NIK. 19740609 201406 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 20 Februari 2024

Yang Menyatakan



RAHUL AZMI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rahul Azmi
NPM : 1902120134
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TANGSE KABUPATEN PIDIE

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 20 Februari 2024

Yang Menyatakan



RAHUL AZMI

PENGARUH BUDAYA KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TANGSE KABUPATEN PIDIE

RAHUL AZMI

1902120134

Pembimbing : 1.) Dr. Zuraidah, S.E., MM
2.) Dr. Amelia Rahmi, S.E., MM

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

Metode yang digunakan bersifat kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada para responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,018. (2) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,011. (3) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,002. (4) Secara simultan ketiganya berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerjasama tim memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pada pegawai.

Kata Kunci : (Budaya Kerja, Pendidikan, Kerjasama Tim, Kinerja)

PENGARUH BUDAYA KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TANGSE KABUPATEN PIDIE

RAHUL AZMI

1902120134

Pembimbing : 1.) Dr. Zuraidah, S.E., MM
2.) Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M

ABSTRACT

Purpose research is to determine the influence of work culture, level of education and teamwork on employee performance at the Tangse District Head Office, Pidie Regency. Method research used is quantitative. Sampling used total sampling technique. The data collection technique uses a questionnaire which is distributed directly to respondents. Research results show that: (1) Work culture has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.018. (2) Education level has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.011. (3) Teamwork has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.002. (4) Simultaneously all three have an effect on employee performance at the Tangse District Head Office, Pidie Regency. Implications of research results of this research show that work culture, level of education and teamwork have an important role in improving employee performance

Key Word : (Work Culture, Education, Teamwork, Performance)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Hj. Nadiya, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Dr. Tuwisna, S.E., MM selaku Ketua Laboratorium akuntansi/manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Dr. Zuraidah, S.E., MM selaku dosen pembimbing I dan Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan

arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.

6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ayahanda Mudawali , Ibunda Kasmiah, S.Pd, serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	(1)
ABSTRACT	(2)
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Praktis.....	7
1.4.2 Manfaat Teoritis	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Kinerja Pegawai	10
2.1.3 Karakteristik Manajemen Kinerja Pegawai	10
2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	11
2.2 Budaya Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Budaya Kerja	12
2.2.2 Jenis-Jenis Budaya Kerja.....	13
2.2.3 Unsur Budaya Kerja	14
2.2.4 Penerapan Budaya Kerja	16
2.2.5 Manfaat Budaya Kerja.....	18
2.2.6 Indikator Budaya Kerja	19
2.3 Tingkat Pendidikan	20
2.3.1 Pengertian Pendidikan	20
2.3.2 Tujuan Pendidikan.....	21
2.3.3 Indikator Tingkat Pendidikan	22
2.4 Kerja Sama Tim	23
2.4.1 Pengertian Kerja Sama Tim.....	23
2.4.2 Tujuan dan Manfaat Kerja sama.....	23
2.4.3 Jenis-Jenis Kerja Sama	25
2.4.4 Indikator Kerja sama	26
2.5 Penelitian Terdahulu	28
2.6 Hubungan Antar Variabel	32
2.6.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	32
2.6.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
2.6.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	33
2.7 Kerangka Pemikiran.....	34
2.8 Hipotesis Penelitian.....	34

BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Desain Lokasi Penelitian	35
3.1.1 Lokasi dan Objek penelitian	35
3.1.2 Jenis Penelitian	35
3.1.3 Horizon Waktu	36
3.1.4 Unit Analisis	36
3.2 Populasi dan Sampel	36
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.3.1 Sumber data	37
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	37
3.4 Skala Pengukuran	38
3.5 Definisi Operasional	39
3.6 Teknik Analisis Data	41
3.7 Pengujian Instrumen	42
3.7.1 Validitas	42
3.7.2 Uji Reliabilitas	42
3.8 Pengujian Asumsi Klasik	43
3.8.1 Multikolinieritas	43
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas	44
3.8.3 Uji Normalitas	45
3.9 Pengujian Hipotesis	45
3.9.1 Uji t	45
3.9.2 Uji F	46
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	 47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	49
4.3 Hasil Pengujian Data	56
4.3.1 Pengujian Instrumen	56
4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik	58
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	62
4.3.4 Pengujian Hipotesis	63
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	66
4.4.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie	67
4.4.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie	68
4.4.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie	69
4.4.4 Pengaruh Budaya Kerja, Tingkat Pendidikan, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie	70
4.5 Implikasi Hasil Penelitian	71
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	73
 DAFTAR PUSTAKA	 75
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Horizon Waktu	36
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	39
Tabel 3.3 Definisi Operasional	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2 Umur Responden.....	49
Tabel 4.3 Jabatan Responden	49
Tabel 4.4 Pendidikan Responden	50
Tabel 4.5 Deskripsi Frekuensi Variabel Budaya Kerja.....	51
Tabel 4.6 Deskripsi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.7 Deskripsi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim	53
Tabel 4.8 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.9 Uji Validitas	56
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.14 Uji t	63
Tabel 4.15 Uji F	65
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R^2)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Uji Normal P-Plot	59
Gambar 4.2 Uji Histogram Normalitas	59
Gambar 4.3 Uji <i>Scatter Plot</i> Heterokedastisitas	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner
Lampiran 3 Output Uji Instrumen
Lampiran 4 Output Uji Asumsi Klasik
Lampiran 5 Output Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan entitas yang bergantung pada sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan bersama.. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri. Tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Wildan and Sa'adah, 2021: 4).

Pelayanan publik merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi negara dan abdimasyarakat. Pelayanan publik juga diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

.Kondisi masyarakat yang mengalami perkembangan dinamis, tingkat kehidupan masyarakat yang semakin baik, mengakibatkan masyarakat semakin sadar akan apa yang menjadi hak dan kewajibannya sebagai warga negara dalam hidup bermasyarakat, mengajukan tuntutan keinginan dan aspirasinya kepada

pemerintah. Masyarakat menjadi lebih kritis dan berani dalam mengendalikan apa yang dilakukan pemerintah, fakta yang ada saat ini kurang memuaskan. Hal tersebut terkait dengan kinerja pemerintah selama ini, dengan kata lain pelayanan yang diberikan selama ini masih belum memenuhi harapan pelanggan atau masyarakat, bahkan seringkali terjadi mal-pelayanan karena masih banyak dirasakan kelemahan-kelemahan yang dampaknya sering merugikan masyarakat. Terciptanya kualitas pelayanan tentunya akan menciptakan kepuasan terhadap pengguna pelayanan sebagai salah satu wujud dari implementasi kebijakan otonomi daerah, maka indeks kepuasan pelayanan publik merupakan salah satu strategi untuk mengatasi adanya mal-administrasi dalam usaha meningkatkan kinerja aparatur publik. Untuk itu, maka diperlukan perhatian khusus dan mendalam terhadap pelayanan yang diberikan. Apakah pemerintah daerah telah memberikan kepuasan pelanggan atau menerima pelayanan atau sebaliknya.

Mangkunegara (dalam Sari and Hadijah, 2016) menyebutkan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga dengan adanya modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, ketrampilan dan sikap, serta tata laku seseorang atau

kelompok, ketrampilan dan sikap, serta tata laku seseorang atau kelompok dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan manusia kegiatan bimbingan, pengajaran dan pelatihan. Masalah sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan/pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan/Pembelajaran (Rahmat, 2021: 2).

Dalam hubungannya dengan peningkatan kualitas seorang ASN harus memposisikan diri sebagai abdi/pelayan masyarakat yang baik dalam artian maupun memberikan pelayanan prima pada sektor-sektor jasa yang diperlukan oleh masyarakat. Budaya kerja saat ini menjadi isu besar pada berbagai jenis organisasi, baik perusahaan maupun lembaga pemerintahan yang ingin terus hidup berkembang. Sementara diketahui budaya kerja merupakan suatu dampak dari proses yang secara tidak berlangsung berkesinambungan. Proses terjadinya suatu budaya dimulai dari tindakan yang terjadi berulang-ulang menjadi kebiasaan. Jadi dapat diartikan bahwa budaya kerja sebagai bentuk etik, sikap, perilaku dan cara pandang bersama dari kelompok yang bergabung dalam organisasi tersebut terhadap setiap masalah atau perubahan lingkungan yang bervariasi.

Dalam hal ini sumber daya manusia itu sendiri dapat tercipta dengan baik apabila didukung oleh budaya kerja yang baik pula namun setiap individu harus mampu memberikan dampak membangun atau positif pada organisasi dimana ia berada. Untuk menghadapi hal tersebut tentu ASN harus berbenah diri agar agenda reformasi birokrasi yang telah diagendakan oleh pemerintah dapat segera terealisasi. Sementara masalah pegawai atau sumber daya manusia (SDM), terutama dari segi mutu (kualitas, merupakan salah satu kendala terbesar yang

dihadapi pemerintah saat ini. Dari sisi kualitas Aparatur Sipil Negara secara per orang, dengan sangat mudah ditemukan fakta bahwa perubahan pola pikir negatif maupun kebiasaan buruk ASN berlangsung begitu saja. Masih banyak Aparatur Sipil Negara yang tetap mempertahankan pola pikir negatif dan kebiasaan lama yang nyata-nyata bertentangan dengan tuntutan reformasi birokrasi. Salah satu contoh kebiasaan buruk yang paling sering dilakukan Aparatur Sipil Negara adalah dalam hal penerapan waktu masuk dan pulang kerja.

Banyak Aparatur Sipil Negara yang sering terlambat masuk kerja dan selalu pulang lebih cepat dari jadwal jam kerja yang sudah ditetapkan. Beberapa contoh dari pola perilaku negatif Aparatur Sipil Negara yang lain dan biasa dilakukan oleh ASN pada umumnya yaitu 1) Mendahulukan kepentingan pribadi, golongan atau kelompok termasuk kepentingan atasannya ketimbang kepentingan publik, 2) Adanya perilaku malas dalam mengambil inisiatif di luar peraturan, 3) Kuatnya menunggu petunjuk dari atasannya, 4) Sikap acuh tak acuh terhadap keluhan masyarakat atau publik, 5) Lamban atau bahkan mempersulit dalam memberikan pelayanan pada publik, 6) Kurang berminat dalam mensosialisasikan berbagai peraturan kepada masyarakat dan sebagainya (Widodo, 2020:4).

Selain budaya kerja peranan kerjasama tim ialah untuk memudahkan manajer atau pegawai dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Susanti, Widyani, Utami dalam Ibrahim, Djuhartono and Sodik (2021) menyebutkan bahwa kerjasama tim ialah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja

individu. Kerja sama kelompok sangat diperlukan guna meningkatkan efiseinsi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan.

Berdasarkan data dari Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie Tahun (2022) jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 30 orang, pada laki – laki 16 dan perempuan 14 orang. Hasil penelusuran wawancara awal di bulan September Tahun 2023 yang diperoleh peneliti di lapangan dari hasil observasi langsung dengan 10 pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie mengatakan seluruh ASN bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku sedangkan didapatkan fakta bahwa masih terlihat banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja seperti hanya duduk santai di kantor, ngobrol, ketawa dan main HP sehingga mereka lebih mengabaikan setiap aktivitas pekerjaan dan menunda melakukan pekerjaan. Kemudian ditambah lagi ada pegawai yang keluar lebih cepat dari ruangan ketika mau makan siang atau pada jam istirahat, belum selesai jam kerja, apakah mereka keluar untuk bekerja ingin pulang atau makan siang lebih awal.

Permasalahan yang terjadi pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie terkait budaya kerja adalah kantor memiliki tata nilai yang dapat menjadi cerminan dari sikap dan perilaku pegawainya akan tetapi para pegawai kurang menerapkan kebiasaan akan budaya kerja yang baik dan sehat di lingkungan kantor Camat sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku di kantor tersebut seperti sering terlambat masuk, sering tidak hadir dalam bekerja dan kegiatan lainnya, budaya kerja yang tidak baik akan menuju pada kinerja yang tidak diharapkan serta menunda-nunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari akan menumpuk pekerjaan yang lebih banyak sehingga akan mempengaruhi performa kinerja pegawai kedepannya. Fenomena masalah tingkat pendidikan di Kantor

Camat Tangse Kabupaten Pidie dimana masih adanya beberapa pegawai yang ditempatkan oleh organisasi tidak sesuai dengan standar jenjang pendidikan yang dimilikinya, ini dilihat dari beberapa pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang seharusnya di isi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir minimal Strata 1 (S1) di isi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat. Selain masalah tingkat pendidikan, permasalahan yang berhubungan dengan kerjasama tim (*teamwork*) yang terlihat bahwa kurang kompaknya pegawai dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka lebih memilih mengerjakan pekerjaan mereka sendiri dan selesai sementara anggota yang lain belum siap dalam hal pekerjaan dan kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal, karena kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie ?
2. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di

kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie ?

3. Seberapa besar pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie ?
4. Seberapa besar pengaruh budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerja sama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerja sama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini memberikan dampak positif kepada pegawai yang bekerja di

kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie pentingnya budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerjasama Tim pada saat bekerja.

- b. Penelitian ini juga menjadi referensi bagi para pegawai yang bekerja di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie bahwasanya budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerjasama sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini memberikan sumbangan pengetahuan bagi akademisi ketika bekerja sebagai tim, baik bagi mahasiswa, dosen dan juga karyawan lainnya.
- b. Hasil penelitian ini juga memberikan referensi tambahan bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance*. Menurut Mangkunegara (dalam Fauzi and A, 2020: 3) 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. Secara sederhana Nawawi (dalam Fauzi and A, 2020: 3-4) mendefinisikan kinerja (karya) adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non-fisik. Kinerja merupakan indikator dari hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu, maka diperlukan suatu kegiatan penilaian atas hasil kerja tersebut (*Performance appraisal*). Selain itu masih dalam buku yang sama di mana Simamora (dalam Fauzi and A, 2020:4) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Pusparani, 2021).

Menurut Pusparani (2021) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2.1.2 Tujuan Manajemen Kinerja Pegawai

Adapun tujuan dari manajemen kinerja menurut Williams, Armstrong & Baron serta Wibisono (dalam Azizah, 2021:7) sebagai berikut:

1. Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir.
2. Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi.
3. Membantu pembentukan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi dan kinerja individual.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan.
5. Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur, dengan semangat, dan produktif sehingga hasil kerja optimal.

2.1.3 Karakteristik Manajemen Kinerja Pegawai

Manajemen kinerja memiliki fokus pada target, standard an ukuran kinerja atau indikator yang telah ditetapkan. Menurut Cascio (dalam Azizah, 2021:8), kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Relevan (*relevance*). Relevan mempunyai makna (1) terdapat kaitan yang

erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, dan (2) terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.

2. Sensitivitas (*sensitivity*). Sensitivitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.
3. Reliabilitas (*reliability*). Reliabilitas dalam konteks ini berarti konsisten penilaian. Dengan kata lain sekalipun instrument tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai, hasil penilaiannya akan cenderung sama.
4. Akseptabilitas (*acceptability*). Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.
5. Praktis (*practicality*). Praktis berarti bahwa instrument penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.

2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (dalam Safitri, 2022) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas

3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

2.2 Budaya Kerja

2.2.1 Pengertian Budaya Kerja

Pada mulanya istilah budaya (*culture*) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sanksekerta buddhaya. Kata Buddhayah merupakan bentuk jamak dari buddhi yang berarti “budi” atau “akal”. Sedangkan kata culture berasal dari kata *colere* yang memiliki makna “mengolah”, “mengajarkan”. Istilah *culture* berkembang hingga memiliki makna sebagai “segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam”. Budaya kerja adalah suatu kebiasaan di pekerjaan yang di budayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam di dalam diri sendiri (Widodo, 2020:12).

Triguno dalam (Widodo, 2020:13) menerangkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut Nawawi dalam (Widodo, 2020 :13) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas,

namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Ndraha dalam (Widodo, 2020:14) budaya kerja yaitu “budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Selain itu Darodjat dalam (Widodo, 2020:14) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah ide, keahlian, seni dan lain-lain yang diberikan oleh manusia dalam waktu tertentu.

2.2.2 Jenis-Jenis Budaya Kerja

Robert E. Quinn dan Michael R dalam (Widodo, 2020: 16) mengemukakan jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya yaitu:

1. Berdasarkan proses informasi berdasarkan proses informasi membagi budaya organisasi menjadi beberapa budaya, diantaranya:
 - a. Budaya rasional dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak)
 - b. Budaya idiologis dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif)dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)
 - c. Budaya konsensus dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan consensus) diasumsikan untuk menjadi sarana

bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

- d. Budaya hierarki dalam budaya hierarki, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol dan koordinasi).
2. Berdasarkan tujuannya dimana membagi budaya kerja kedalam beberapa bagian yaitu:
 - a. Budaya organisasi perusahaan
 - b. Budaya organisasi publik
 - c. Budaya organisasi sosial.

Berdasarkan unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa didalam budaya kerja terdapat keterkaitan secara berurutan mulai dari asumsi dasar, keyakinan yang dianut, seseorang pemimpin atau kelompok penripta dan pengembang budaya kerja, pedoman mengatasi masalah, berbagai nilai, pewaris dan menyesuaikan hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang baik dalam sebuah organisasi.

2.2.3 Unsur Budaya Kerja

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut Assagaf dalam (Widodo, 2020:18) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh

para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pimpinan organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagai nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya kerja perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut

7. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa didalam budaya kerja terdapat ketertarikan secara beruntun mulai dari asumsi dasar, keyakinan yang dianut, seorang pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembang budaya kerja, pedoman mengatasi masalah,

berbagai nilai, pewaris dan menyesuaikan hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang baik dalam sebuah organisasi.

2.2.4 Penerapan Budaya Kerja

Menurut Widodo (2020:21) adapun penerapan budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Organisasi Budaya Kerja
 - a. Penganggung jawab. Bertanggung jawab akan keberhasilan program komitmen
 - b. Tim pengarah. Memberikan pengarahan pada fasilitator/kelompok budaya kerja (KBK) agar berjalan sesuai dengan program.
 - c. Fasilitator. Menyeberluaskan budaya kerja, membimbing KBK dan melaporkan kegiatan KBK kepada Tim pengarah
 - d. Ketua Kelompok. Memimpin jalannya rapat KBK, memberi motivasi anggota dan melaporkan kegiatan KBK kepada Tim pengarah
 - e. Anggota KBK. Berpartisipasi dalam KBK dan belajar terus agar mampu memecahkan masalah

2. Komitmen Pimpinan Puncak

Kegagalan atau keberhasilan program budaya kerja sangat tergantung dari komitmen pimpinan puncak disetiap unit organisasi, karena setiap pimpinan disetiap level mempunyai kuasa mengendalikan suatu proses kerja.

3. Komunikasi

Keterampilan komunikasi merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai luhur dapat teraktualisasi dalam sikap dan perilaku organisasi. Keberhasilan program

tersbeut berdasar pada tingkat kepercayaan dalam interaksi individu terkait, sehingga tempat tingkat kepercayaan itu pada kualitas kerja sama makin tinggi tingkat kepercayaan makin baik kualitas kerjasama. Kondisi semacam ini harus dapat terwujudkan agar tingkat sinergi bisa dicapai sehingga hasil (out put) program menjadi semakin berkualitas

4. Motivasi

Motivasi salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Suatu program dapat berasal dari dalam dirinya sendiri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam alasan yang baik dan luhur, namun tidak semudah itu setiap orang mempunyai dorongan yang positif, mereka perlu dibantu orang lain berperan sebagai pemimpin atau atasan.

5. Lingkungan Kerja

Untuk melakukan program budaya kerja diperlukan persiapan yang berupa penciptaan lingkungan kerja dengan paradigma yang disepakati untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

6. Kerjasama Melalui Kelompok

Kerjasama merupakan suatu nilai-nilai yang sangat penting dalam maajemen khussunya manajemen serba sasaran serta ataupun manajemen partisipasi. Kata lain kerjasama adalah partisipasi atau gotong-royong, konsekwensinya dan nilai-nilai tersebut mendasari karakteristik suatu manajemen dimana partisipasi itu dimungkinkan berperan dalam setiap

pengambilan keputusan manajemen

7. Disiplin

Disiplin adalah suatu aspek kekuatan SDM itu dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dan mengejar tujuan yang direncanakan. Disiplin dari diri pribadi antar orang lain harus jujur pada diri sendiri, tidak boleh menunda-nunda tugas dan kewajibannya dan memberikan yang terbaik bagi organisasinya.

2.2.5 Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat dari penerapan budaya kerja menurut Gering, SuPriyadi dan Triguno (dalam Widodo, 2020:30) sebagai berikut:

1. Meningkatkan jiwa gotong royong
2. Meningkatkan kebersamaan
3. Saling terbuka satu sama lain
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan
6. Membangun komunikasi yang lebih baik
7. Meningkatkan produktivitas kerja
8. Tanggap dengan perkembangan dunia luar

Jadi manfaat dari budaya kerja yang baik akan membawa perubahan yang baik dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh pimpinan, seperti kegotong

royongan, kebersamaan, keterbukaan, kekeluargaan dan juga produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing anggota organisasi.

2.2.6 Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Ndraha (dalam Widodo, 2020:32) yaitu sebagai berikut:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku organisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam memenuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi dengan peraturan yang berlaku.

3. Nilai-Nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat

abstrak hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja.

2.3 Tingkat Pendidikan

2.3.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan bagian yang inharen dengan kehidupan. Pemahaman seperti ini, mungkin terkesan dipaksakan, tetapi jika mencoba menuntun alur dan proses kehidupan manusia, maka tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan telah mewarnai jalan panjang kehidupan manusia dari awal hingga akhir. Pendidikan menjadi pengawal sejati dan menjadi kebutuhan asasi manusia.

Perdebatan tentang pendidikan, terletak pada perlu atau tidaknya pendidikan bagi manusia, tetapi lebih kepada bagaimana pendidikan itu dilaksanakan, apa saja yang harus dicapai (tujuan) dan bagaimana tata kerja pelaksana (pendidik). Oleh karena itu, pendidikan kemudian didefinisikan dalam beragam pendapat dan statement. Keragaman pendapat merupakan suatu hal yang patut disyukuri sehingga membuka peluang untuk membandingkan berbagai pendapat dan menambah khazanah pengetahuan. Dalam Kamus Besar (dalam Yusuf, 2018: 8) Pendidikan artinya suatu proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, cara mendidik. Sedangkan menurut Ki Hajar Dewantara (dalam Yusuf, 2018: 8) Pendidikan adalah menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak agar mereka sebagai manusia dan anggota masyarakat dan mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya.

Tugas manajemen sumber daya manusia pendidikan pada hakikatnya adalah bagaimana mendapatkan, menempatkan dan mengembangkan sumber daya

manusia yang dimiliki kearah pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, dapat dipahami keberadaan manusia dalam suatu sekolah akan tumbuhan dan berkembang dengan baik. Begitu juga sebaliknya, ketika manusianya tidak berkualitas, maka akan menjadi penghambat kemajuan sekolah untuk mendapatkan peringkat teratas atau lebih cenderung jalan ditempat bahkan lebih ironisnya menurun. Menurut Ulfatin dan Triwiyanto dalam (Azan *et al.*, 2021:5) bahwa dalam bidang pendidikan, sumber daya manusia itu dibagi menjadi dua kelompok, yaitu 1) Kelompok orang yang disebut peserta didik; 2) Kelompok orang yang disebut pendidik dan tenaga pendidikan. Kehadiran manajemen sumber daya manusia pendidik secara umumnya diharapkan bisa meningkatkan produktifitas sekolah melalui peningkatkan kinerja individu. Kinerja individu berasal dari kehidupan kerja yang termenej secara baik. Sekolah mampu mengelola SDM yang ada secara optimal melalui perencanaan yang baik, penempatan yang sesuai kompetensi, pemberian hak sesuai kewajiban yang dilaksanakan (Azan *et al.*, 2021:7).

2.3.2 Tujuan Pendidikan

Merumuskan tujuan pendidikan berarti merencanakan suatu target atau sasaran yang akan dicapai setelah kegiatan pendidikan itu berlangsung. Dengan demikian, rujukan pendidikan merupakan visi pendidikan biasanya dipengaruhi oleh latar belakang tertentu, baik dalam kaitannya dengan negara, ideologi, agama, maupun latar belakang sosial masyarakat. Merumuskan tujuan pendidikan dinyatakan secara jelas dan tegas sehingga setiap orang yang terlibat dalam usaha-usaha pendidikan memahami baik arah pendidikan yang akan dituju. Oleh karena itu rumusan tujuan pendidikan biasanya ditetapkan secara tertulis, walaupun

substansi dan isinya seringkali lebih bersifat abstrak (Yusuf, 2018: 29).

Yusuf (2018:31) juga menyebutkan pembagian dan tujuan hirarki pendidikan yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Rumusan tujuan umum pendidikan merupakan rumusan tujuan pendidikan yang bersifat luas dan mencakup seluruh hakekat kemanusiaan secara universal. Tujuan umum pendidikan biasanya dirumuskan dengan memperhatikan aspek-aspek yang bersifat universal.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus pendidikan merupakan penjabaran yang bersifat detail dari rumusan tujuan umum pendidikan. Tujuan khusus biasanya ditentukan karena adanya faktor-faktor lain sehingga tujuan pendidikan yang akan di capai menjadi bersifat khusus pula. Misalnya perbedaan lingkungan sosial masyarakat, perbedaan institusi lembaga pendidikan, atau bahkan perbedaan adat istiadat yang bersifat lokal.

2.3.3 Indikator Tingkat Pendidikan

Widi dalam Hendrayani (2020) menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi :

1. Dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi.
2. Dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

2.4 Kerja Sama Tim

2.4.1 Pengertian Kerja Sama Tim

Teori kerja sama menurut Roucek dan Warren (dalam Busro, 2018:305) berarti bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan bukan berarti bersama-sama bekerja. Kerja sama merupakan suatu bentuk proses sosial yang di dalamnya terdapat berbagai aktivitas yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami terhadap aktivitas masing-masing. Kerja sama adalah proses beregu (berkelompok) yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami terhadap aktivitas masing-masing. Kerja sama adalah proses beregu (berkelompok) yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Kantor merupakan suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim),

Menurut Zainuddin (dalam Busro, 2018:306) kerja sama merupakan kepedulian satu orang atau satu pihak dengan orang atau pihak lain yang tercermin dalam suatu kegiatan yang menguntungkan semua pihak dengan prinsip saling percaya, menghargai, dan adanya norma yang mengatur, makna kerja sama dalam hal ini adalah kerja sama dalam konteks organisasi, yaitu 1) kerja antar-anggota organisasi, 2) bersifat saling menguntungkan, 3) menggunakan prinsip saling percaya, saling menghargai, dan saling menghormati norma yang dianut, 4) untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Tujuan dan Manfaat Kerja sama

Menurut Rosen dalam Keban (dalam Busro, 2018 :307) secara teoretis,

istilah kerja sama (*cooporation*) telah lama dikenal dan dikonsepsikan sebagai suatu sumber efisiensi dan sumber peningkatan kualitas pelayanan. Kerja sama telah dikenal sebagai cara yang jitu untuk mengambil manfaat dari ekonomi skala (*economies of scales*). Pembelanjaan atau pembelian bersama misalnya, telah membuktikan keuntungan tersebut, di mana pembelian dalam skala besar atau melebihi “threshold point” akan lebih menguntungkan dari pada dalam skala kecil. Dengan kerja sama tersebut, maka :

1. Mengatasi biaya *overhead* (*overhead cost* akan teratasi) meskipun dalam skala kecil;
2. Memberikan hasil yang memuaskan dalam penyediaan fasilitas sarana dan prasarana (*sharing* dan *investasi* misalnya);
3. Meningkatkan kualitas pelayanan misalnya dalam pemberian atau pengadaan fasilitas, di mana masing-masing pihak tidak dapat membelinya sendiri; dan
4. Memungkinkan membeli fasilitas pelayanan yang mahal harganya dan dapat menikmati bersama seperti pusat rekreasi, pendidikan orang dewasa dan transportasi.

Tangkilisan (dalam Busro, 2018: 308) menjelaskan bahwa lingkungan ekstern maupun intern, yaitu semua kekuatan yang timbul di luar batas-batas organisasi dapat mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi. Karenanya perlu diadakan kerja sama dengan kekuatan yang diperkirakan mungkin akan timbul. Kerja sama tersebut dapat didasarkan atas hak, kewajiban dan tanggung jawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan. Teori-teori kerja sama di atas menjelaskan mengapa manusia mau bekerja sama. Ada beberapa

penjelasan mengapa manusia mau melakukan kerja Menurut William (dalam Busro, 2018:308) yaitu diantaranya adalah

1. Motivasi memperoleh reward (mendapatkan imbalan keuangan);
2. Khawatir akan mendapatkan punishment; dan
3. Memperoleh kepuasan kerja

2.4.3 Jenis-Jenis Kerja Sama

Menurut Thomson dan Perry (dalam Busro, 2018 :308) kerja sama memiliki derajat yang berbeda, mulai dari

1. Koordinasi. Kerjasama model ini, baik interaksi, integrasi, komitmen, maupun kompleksitasnya rendah. Sifat koordinasi hanya mengoordinasikan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Didalam kantor koordinasi biasanya dilakukan oleh bagian yang berbeda yang secara organisasi tidak ada garis lini. Oleh karena itu, koordinasi tidak mempunyai tujuan lain selain hanya untuk menghindari kesalahpahaman.
2. Kooperasi (*cooperation*). Kooperatif dalam arti mendukung atas upaya yang dilakukan oleh pihak lain. Kooperatif biasanya tidak perlu dituliskan dalam bentuk perjanjian tetapi diwujudkan dalam bentuk tindakan yang mendukung atas upaya yang dilakukan oleh pihak lain.
3. *Collaboration* (derajat, interaksi, integrasi, komitmen dan kompleksitas yang paling tinggi).

Para ahli pada dasarnya menyetujui bahwa perbedaan terletak pada kedalaman interaksi, integrasi, komitmen dan kompleksitas di mana *cooperation* terletak pada tingkatan yang paling rendah. Adapun *collaboration* pada tingkatan yang paling tinggi. Dwight Waldo (dalam Busro, 2018 :309) menjelaskan,

bahwa pada umumnya suatu keadaan berimplikasi pada semakin banyaknya kebutuhan, dan juga semakin berkembangnya potensi, untuk tatanan kerja sama yang bersifat horizontal ketimbang kerja sama yang bersifat vertikal.

1. Kerja sama horizontal, yaitu kerja sama yang menempatkan posisi yang sama antara pihak pertama dan kedua, atau pihak lain yang terlibat. Kerja sama yang seimbang ini tidak hanya terhadap hak dan kewajiban yang melekat pada masing-masing pihak, tetapi juga pada modal yang ditanam.
2. Kerjasama vertical, yaitu kerja sama yang menempatkan posisi pihak pertama biasanya lebih tinggi dibandingkan pihak kedua. Dan pihak lain yang terlibat. Khususnya hak pihak pertama, kadang-kadang lebih tinggi dibandingkan hak pihak kedua lainnya. Sementara kewajiban yang diemban oleh masing-masing pihak bisa jadi sama.

2.4.4 Indikator Kerja sama

Adapun Sibarani dalam Ibrahim dkk (2021: 318-319) menetapkan dimensi dan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu

dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.

- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh- sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

- a. Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- b. Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja.

3. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c. Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

Di sisi lain indikator kerjasama tim menurut Davis dalam (Hidayat, Lubis and Majid, 2019: 84-98) adalah sebagai berikut :

(1) Tujuan yang sama, (2) Antusiasme, (3) Peran dan tanggung jawab yang jelas, (4) Komunikasi yang efektif, (5) Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik, (6) Share power (pembagian kekuasaan), dan (7) Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh orang-orang terdahulu sebagai referensi dan menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat melihat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan dan penelitian yang telah dilakukan oleh orang-orang sebelumnya. Adapun yang menjadi penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Imron dan Suhardi (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai dengan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya

organisasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyanarko dan Sukesu (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama”. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan tunjangan kinerja terbukti secara statistik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Lapau, Shaleha and Hakim (2021) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari”. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat adanya pengaruh positif signifikan antara pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari, pendidikan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, terdapat hubungan positif signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai, terdapat hubungan positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, untuk variabel pendidikan ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Khalid and Maryati (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma”. Adapun hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.* (2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil

Negara (Asn) Skpd Kamtrantib Pada Satpol Pp Dan Damkar Provinsi Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh secara simultan Budaya Organisasi, Pendidikan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti & Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai (Imron dan Suhardi, 2019) .	Metode penelitian menggunakan metode survei dan kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 58 responden. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif data primer yang diperoleh dari survei lapangan.	Terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai.	Persamaan Variabel kerjasama tim, Budaya organisasi/kerja serta juga menggunakan data primer	Perbedaan Variabel Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja serta tempat penelitian dan sampel
2	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama (Widyanarko dan Sukesi, 2020).	Penelitian kuantitatif dengan analisis model persamaan struktural dengan alat statistik Smart PLS.	Terdapat pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan tunjangan kinerja terbukti secara statistik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan variabel Budaya kerja	Perbedaan Variabel lingkungan kerja dan tunjangan kinerja.

Tabel 2.1
Lanjutan

No	Judul, Nama Peneliti & Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari (Lapau, Shaleha and Hakim, 2021).	Penelitian kuantitatif analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan variabel tingkat pendidikan, budaya organisasi dan analisis regresi linear berganda	Perbedaan variabel pelatihan dan tempat penelitian
4	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma (Khalid and Maryati, 2019)	Penelitian kuantitatif analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian terdapat pengaruh antara kompensasi dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan variabel budaya organisasi, kerjasama tim	Perbedaan variabel kompensasi dan tempat penelitian

Tabel 2.1
Lanjutan

No	Judul, Nama Peneliti & Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Skpd Kamtrantib Pada Satpol Pp Dan Damkar Provinsi Kalimantan Selatan (Putra <i>et al.</i> , 2021)	Penelitian deskriptif dan kuantitatif analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan Budaya Organisasi, Pendidikan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan variabel budaya organisasi, pendidikan	Perbedaan variabel kompetensi dan tempat penelitian

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Kurniawan, Erlina dan Mardiana, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Widyanarko and Sukesu, 2020) menyebutkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan Budaya kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto. Penelitian Sukartini dan Gaol (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara dengan nilai Koefisien Determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0.472.

2.6.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama (Mandang, Lumanauw dan Walangitan, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Lapau, Shaleha and Hakim, 2021) menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Junita dan Amirul (2022) menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima.

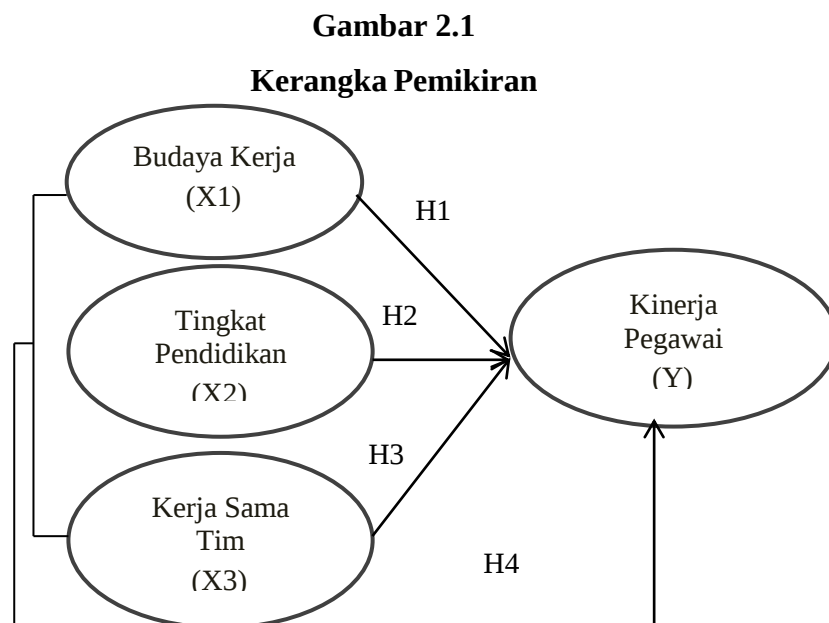
2.6.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerjasama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi (Najuti and Susanto, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Khalid and Maryati, 2019) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Najuti dan Susanto (2022) menyatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil regresi linier berganda sebesar 0,369.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran di buat untuk melihat pengaruh budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie. Adapun kerangka pemikiran pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: Berdasarkan Penelitian Terdahulu dan Dikembangkan Oleh Peneliti

2.8 Hipotesis Penelitian

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 = diduga budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

H_2 = diduga tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor CamatTangse Kabupaten Pidie.

H_3 = diduga kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

H_4 = diduga Budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerja sama tim secara simultanberpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Lokasi Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di kantor camat Tangse Kabupaten Pidie.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu mengembangkan pendekatan *positivisme* yaitu sebuah pendekatan yang memandang persoalan sosial/gejala sosial apa adanya berdasarkan kondisi riil yang ada, tanpa mempertanyakan mengapa persoalan sosial tersebut timbul, dan bagaimana pengaruhnya terhadap kehidupan masyarakat. Masalah dalam penelitian kuantitatif bersifat konstan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *asosiatif*. Jenis penelitian *asosiatif* adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Model penelitian ini mempunyai tingkatan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan penelitian deskriptif komparatif (Seran, 2020: 24).

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini yaitu waktu penelitian yang direncanakan mulai dari Agustus 2023 sampai Januari 2024 akan dilaksanakan di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie seperti pada Tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1
Horizon Waktu
Tahun 2023 -2024

Keterangan	Agustus 2023	September 2023	November 2023	Desember 2023	Januari 2024
Pengajuan Judul Proposal					
Survei Awal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pengolahan Data					
Penyusunan Skripsi					
Bimbingan Skripsi					
Ujian Komprehensif					

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah

populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai kantor camat Tangse Kabupaten Pidie.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sa'adah, 2021: 152). Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Total sampling* (Sugiyono, 2018). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah total populasi 30 pegawai kantor camat Tangse Kabupaten Pidie.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian data primer. Data primer adalah jenis data yang diperoleh langsung dari sumber utamanya. Peneliti merupakan orang pertama yang mengumpulkan data tersebut (Seran, 2020:28).

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati kondisi atau objek yang menjadi sasaran penelitian. Teknik ini sangat spesifik dan berbeda dengan teknik wawancara. Observasi merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Seran, 2020:38-39). Observasi dalam penelitian ini adalah pengamatan yang dilakukan untuk melihat kinerja pegawai di kantor camat Tangse Kabupaten Pidie

2. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah metode untuk memperoleh data primer dari responden. Wawancara dengan responden dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Wawancara langsung berarti peneliti bertatap muka secara langsung dengan responden kemudian mengajukan pertanyaan. Responden pada saat itu juga memberikan jawaban sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Daftar pertanyaan yang akan diajukan sudah harus disiapkan oleh peneliti sejak awal sebelum dilakukan wawancara (Seran, 2020:36). Wawancara dilakukan dengan pegawai yang ada di kantor camat Tangse untuk melengkapi data-data primer dalam melakukan penelitian di lapangan.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap dan biasanya sudah menyediakan pilihan jawaban (kuesioner tertutup) atau memberikan kesempatan kepada responden menjawab secara bebas (kuesioner terbuka). Penyebaran kuesioner dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti penyerahan kuesioner secara pribadi, melalui surat, dan melalui email (Firdaus *et al.*, 2021: 160). Kuesioner dibagikan kepada pegawai di kantor camat Tangse untuk memenuhi kebutuhan data dalam penelitian ini.

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah sebuah ketentuan atau aturan pemberian bobot atau label/skala kepada variabel-variabel penelitian sehingga memudahkan untuk

melakukan analisis statistik (Wahyuni, 2020).

Adapun skala pengukuran adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

3.5 Definisi Operasional

Adapun definisi Operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Item
Variabel Dependen					
1	Kinerja Pegawai	Kinerja (pegawai) adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non-fisik. Kinerja merupakan indikator dari hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu, maka diperlukan suatu kegiatan penilaian atas hasil kerja tersebut (<i>Performance appraisal</i>) Nawawi (dalam Fauzi & N, 2020: 3-4)	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektifitas e. Kemandirian Sumber: Robbins (Safitri; 2022)	Skala Likert	1-5

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Item
Variabel Independen					
1	Budaya Kerja	Budaya kerja adalah organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja Trigunodalam (Widodo, 2020:13)	a. Kebiasaan b. Peraturan c. Nilai-Nilai Sumber: Ndraha (Widodo, 2020:32)	Skala Likert	1-3
2	Tingkat Pendidikan	Pendidikan adalahmenuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak agar mereka sebagai mansia dan anggota masyarakat dan mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya Ki Hajar Dewantara dalam (Yusuf, 2018 :8).	a. SD b. SMP c. SMA d. Perguruan Tinggi Sumber: Widi (Hendrayani; 2020)	Skala Ordinal	1-4
3	Kerjasama Tim	Kerja sama Tim merupakan kepedulian satu orang atau satu pihak dengan orang atau pihak lain yang tercermin dalam suatu kegiatan yang menguntungkan semua pihak dengan prinsip saling percaya, menghargai, dan adanya norma yang mengatur Zainuddin (Dalam Busro, 2018 :306)	a. Saling berkontribusi b. Pengarahan kemampuan secara maksimal c. Tujuan yang sama d. Antusiasme e. Peran dan tanggung jawab f. Komunikasi yang efektif g. Resolusi konflik h. Share power i. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok Sumber: Davis (Hidayat, Lubis and Majid, 2019: 84-98)	Skala Likert	1-9

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan apabila ingin mengetahui bagaimana variabel dependen (kriteria) dapat diprediksi melalui variabel independen (prediktor) secara individual. Dengan demikian penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan turunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan atau menurunkan variabel independen. (Sugiyono, 2021 :243). Adapun analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X_1 = Budaya Kerja

X_2 = Tingkat Pendidikan

X_3 = Kerjasama Tim

b_1, b_2, b_3 = Koefesien Regresi

e = *Error term*

a = Konstanta

3.7 Pengujian Instrumen

3.7.1 Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan ketetapan dan kecermatan suatu ukuran dalam suatu instrumen terhadap yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh responden tersebut (Ghozali, 2016:52-53).

Validitas berarti kesucian alat ukur dengan apa yang hendak diukur. Artinya alat ukur yang digunakan dalam pengukuran untuk mengukur apa yang hendak diukur (Misbahuddin and Hasan, 2013: 17). Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan yang diuji dikatakan valid.

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan signifikan 0,05), maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan signifikan 0,05), maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sa'adah (2021: 155) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau terjadi kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta tadi diukur berkali-kali untuk mengukur obyek yang sama dalam waktu yang berbeda-beda. Hasil dikatakan reliable bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Menurut Nurhadi *et al.* (2021: 237) indikator yang digunakan dalam masing-masing variabel later dalam model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik, keandalan indikator pertama-tama dihitung menggunakan pendekatan *construct reliability and variance extracted*.

Pengujian reliabilitas biasa dilakukan secara statistik dengan menghitung besarnya Alpha Cronbach, jika koefisien alpha lebih besar dari 0,60 atau 60% maka instrument tersebut reliable dan sebaliknya jika alpha kurang dari 60% maka dikatakan tidak andal (reliable) (Ghozali,2011:48). Uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut reliable/valid.
- b. Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliable/tidak valid.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.1 Multikolinieritas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu dari uji asumsi klasik dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat kolerasi antar variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel independennya.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui keterkaitan hubungan sempurna antara variabel independen dengan melihat nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor) dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2012) :

- a. Jika $VIF > 10$, Maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika $VIF < 10$, Maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila variance residual dari pengamatan satu, dengan pengamatan lainnya tetap, maka uji tersebut tidak heteroskedastisitas tetapi jika berubah residual maka heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih dari 0,05(5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan signifikan 0,05), Maka dinyatakan heteroskedastisitas /valid.
- b. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan signifikan 0,05), Maka dinyatakan tidak heteroskedastisitas.

Menurut Gujarati (2003) dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu:

- a. Jika terdapat pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian (Sutopo and Slamet, 2017: 95). Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi variabel pengganggu yang memiliki distribusi normal, Model regresi yang baik memiliki data yang normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:160). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal (Sujarweni, 2015: 226).

3.9 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksudkan sebagai bimbingan dan petunjuk sementara penelitian guna mencari jawaban sebenarnya (Hidayat R and Mohyi, 2020 : 25). Adapun yang menjadi uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.9.1 Uji t

Adapun hipotesis uji t adalah Hipotesis H_a diduga jika seluruh Variabel Independen secara parsial berpengaruh terhadap Variabel Dependen atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya untuk hipotesis Hipotesis H_o jika Variabel Independen secara

parsial tidak berpengaruh terhadap variabel independen atau $t_{hitung} < t_{tabel}$.

3.9.2 Uji F

Adapun uji F ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas/independen ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} maka hipotesis menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat/dependen.

- Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis diterima
- Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis ditolak
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, Maka hipotesis diterima
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, Maka hipotesis ditolak

Maka hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

H_a = Budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie atau $f_{hitung} > f_{tabel}$.

H_o = Budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerja sama tim secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie atau $f_{hitung} < f_{tabel}$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Pendirian Kantor Camat Tangse

Kecamatan Tangse yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pidie Nomor 22 Tahun 2004, berkewajiban memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie berdasarkan Qanun Nomor 5 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknik Daerah Kabupaten Pidie. Organisasi yang terdiri dari Kepala Wilayah , Sekretaris Camat dibantu oleh 2 (dua) Kasubbag yang terdiri dari Kasubbag Umum dan Kasubbag Keuangan, Sekretariat Tangse juga terdiri dari 5 (lima) Kasi, Kasi Pemberdayaan Masyarakat & Gampong, Kasi Tata Pemerintahan, Kasi Trantib, Kasi Kessos & Keluarga, Kasi Keistimewaan Aceh dan juga Pegawai Sekdes.

4.1.2 Letak Geografis

Berdasarkan hasil dokumentasi yang dilakukan peneliti mengenai letak geografis di Kantor Camat Kabupaten Pidie sebagai berikut:

Nama Kecamatan	: Tangse
Ibukota Kecamatan	: Tangse
Kabupaten	: Pidie
Provinsi	: Aceh
Luas Kecamatan	: 750,00 Km ²
Jumlah Mukim	: 4

Jumlah Desa : 28

Batas Kecamatan

- Sebelah Utara : Kec. Keumala/ Kec. Tiro
- Sebelah Selatan : Aceh Barat
- Sebelah Barat : Aceh Besar
- Sebelah Timur : Kecamatan Mane

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Kecamatan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Pembinaan Kehidupan Kemasyarakatan dalam Wilayah Kecamatan.

Dalam melaksanakan tugas dimaksud Kecamatan mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan keagrarian serta pembinaan sosial politik dalam negeri;
2. Pembinaan Pemerintahan Gampong
3. Menyelenggarakan ideologi Negara dan kesatuan bangsa;
4. Mengkoordinasi penyelenggaraan pemerintahan di Wilayah Kecamatan;
5. Menyelenggarakan Pelayanan masyarakat;
6. Melaksanakan pemberdayaan masyarakat;
7. Melaksanakan kebersihan dan pertanaman kota dalam Kecamatan;
8. Membina ketentraman dan ketertiban wilayah;
9. Menyelenggarakan kegiatan pembinaan pembangunan dan pengembangan partisipasi masyarakat;

10. Menyusun Program Pembinaan Administrasi, ketaausahaan dan rumah Tangga

11. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini telah diperoleh hasil pengumpulan data oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner langsung kepada 30 responden. Gambaran identitas responden sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Adapun data yang diperoleh peneliti mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	16	53,3%
Perempuan	14	46,7%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer (diolah Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau 46,7% sedangkan responden lainnya diisi oleh laki-laki sebanyak 16 orang atau 53,3%, dimana hal ini menunjukkan bahwa penelitian didominasi oleh laki-laki.

b. Umur Responden

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur	Jumlah Responden	Persentase
29-50 Tahun	17	56,7%
51-58 Tahun	13	43,3%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer (*diolah Tahun 2024*)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berumur 29-50 tahun sebanyak 17 orang atau 56,7% sedangkan responden yang berumur 51-58 tahun sebanyak 13 orang atau 43,3%.

c. Jabatan Responden

Tabel 4.3
Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
Golongan I	2	6,7%
Golongan II	15	50%
Golongan III	8	26,7%
Golongan IV	5	16,7%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer (*diolah Tahun 2024*)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah jabatan responden Golongan I sebanyak 2 orang atau 6,7%, Golongan II sebanyak 15 orang atau 50%, Golongan III sebanyak 8 orang atau 26,7% dan Golongan IV sebanyak 5 orang atau 16,7%.

d. Pendidikan Responden

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SD	4	13,3%
SMP	2	6,7%
SMA	14	46,7%
PT	10	33,3%
Total	30	100%

Sumber : Data Primer (diolah Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan SD sebanyak 4 orang atau 13,3%, pendidikan SMP sebanyak 2 orang atau 6,7%, pendidikan SMA sebanyak 14 orang atau 46,7% dan pendidikan PT sebanyak 10 orang atau 33,3%

e. Deskripsi Frekuensi Variabel Budaya Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel budaya kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja

No	Budaya Kerja (X ₁)	SS		S		RR		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pegawai menyepakati seluruh tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan	24	80,0	6	20,0	0	0	0	0	0	0	4,80
2	Memahami peraturan sebagai pedoman dalam melakukan pengawasan	22	73,3	8	26,7	0	0	0	0	0	0	4,73
3	Pegawai harus mematuhi nilai-nilai yang sudah ditetapkan di suatu instansi	21	70,0	9	30,0	0	0	0	0	0	0	4,70
Nilai Rerata												4,74

Sumber : Data Primer (diolah Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa distribusi jawaban responden pada variabel budaya kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu

pegawai menyepakati seluruh tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4,80(5) yang berarti sangat setuju. Memahami peraturan sebagai pedoman dalam melakukan pengawasan diperoleh jawaban rata-rata 4,73(5) yang berarti sangat setuju. Pegawai harus mematuhi nilai-nilai yang sudah ditetapkan di suatu instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,70(5) yang berarti sangat setuju. Sehingga hasil penelitian variabel budaya kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,74(5) yang berarti sangat setuju.

f. Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan (X ₂)	SS		S		RR		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan pendidikan terakhir saya	23	76,7	7	23,3	0	0	0	0	0	0	4,77
2	Pendidikan formal yang saya terima membuat kualitas hasil kerja lebih baik	25	83,3	5	16,7	0	0	0	0	0	0	4,83
3	Jika tingkat pendidikan saya semakin tinggi maka jabatan yang akan saya terima akan semakin tinggi	26	86,7	4	13,3	0	0	0	0	0	0	4,87
4	Pendidikan berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan	22	73,3	8	26,7	0	0	0	0	0	0	4,73
Nilai Rerata												4,80

Sumber : Data Primer (diolah Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa distribusi jawaban responden pada variabel tingkat pendidikan pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan pendidikan terakhir saya diperoleh jawaban rata-rata 4,77(5) yang berarti sangat setuju. Pendidikan formal yang saya

terima membuat kualitas hasil kerja lebih baik diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,83(5) yang berarti sangat setuju. Jika tingkat pendidikan saya semakin tinggi maka jabatan yang akan saya terima akan semakin tinggi diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,87(5) yang berarti sangat setuju dan indikator keempat pendidikan berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan diperoleh jawaban rata-rata 4,73(5) yang berarti sangat setuju. Sehingga hasil penelitian variabel tingkat pendidikan diperoleh nilai rerata sebesar 4,80(5) yang berarti sangat setuju.

g. Deskripsi Variabel Kerjasama Tim

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kerjasama tim adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim

No	Kerjasama Tim (X ₃)	SS		S		RR		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pegawai saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran	25	83,3	5	16,7	0	0	0	0	0	0	4,83
2	Saya sering memberi motivasi kepada rekan kerja untuk terus bekerja lebih baik	24	80,0	5	16,7	1	3,3	0	0	0	0	4,77
3	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah dibentuk	21	70,0	8	26,7	1	3,3	0	0	0	0	4,67
4	Pada saat melaksanakan pekerjaan, saya dapat berkoordinasi dengan baik.	21	70,0	7	23,3	2	6,7	0	0	0	0	4,63
5	Sesama anggota tim diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra	20	66,7	9	30,0	1	3,3	0	0	0	0	4,63
6	Sesama anggota tidak mengabaikan masukan-masukan dari anggota yang lainnya	23	76,7	5	16,7	2	6,7	0	0	0	0	4,70
7	Dalam menyelesaikan masalah	20	66,7	7	23,3	3	10,0	0	0	0	0	4,57

	dalam tim, selalu berdiskusi atau bertukar pikiran											
8	Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas serta memberikan masukan yang positif guna membangun semangat	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	4,47
9	Saling sharing apa hal yang tidak dimiliki oleh anggota lain, agar seluruh anggota dapat melakukannya	21	70,0	8	26,7	1	3,3	0	0	0	0	4,67
Nilai Rerata												4,66

Sumber : Data Primer (diolah Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kerjasama tim pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu pegawai saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran diperoleh jawaban rata-rata 4,83(5) yang berarti sangat setuju. Saya sering memberi motivasi kepada rekan kerja untuk terus bekerja lebih baik diperoleh jawaban rata-rata 4,77(5) yang berarti sangat setuju. Pada indikator ketiga yaitu dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah dibentuk diperoleh jawaban rata-rata 4,67(5) yang berarti sangat setuju. Pada saat melaksanakan pekerjaan, saya dapat berkoordinasi dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,63(4) yang berarti setuju. Sesama anggota tim diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra diperoleh jawaban rata-rata 4,63(4) yang berarti setuju. Sesama anggota tidak mengabaikan masukan-masukan dari anggota yang lainnya diperoleh jawaban rata-rata 4,70(5) yang berarti sangat setuju. Dalam menyelesaikan masalah dalam tim, selalu berdiskusi atau bertukar pikiran diperoleh jawaban rata-rata 4,57(5) yang berarti sangat setuju. Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas serta memberikan masukan yang positif guna membangun semangat diperoleh jawaban

rata-rata 4,47(4) yang berarti setuju. Saling sharing apa hal yang tidak dimiliki oleh anggota lain, agar seluruh anggota dapat melakukannya diperoleh jawaban rata-rata 4,67(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kerjasama tim diperoleh nilai rerata sebesar 4,66(5) yang berarti sangat setuju.

h. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		RR		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	27	90,0	3	10,0	0	0	0	0	0	0	4,90
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan	25	83,3	5	16,7	0	0	0	0	0	0	4,83
3	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	23	76,7	7	23,3	0	0	0	0	0	0	4,77
4	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya	26	86,7	4	13,3	0	0	0	0	0	0	4,87
5	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri	27	90,0	2	6,7	1	3,3	0	0	0	0	4,87
Nilai Rerata												4,85

Sumber : Data Primer (diolah Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi diperoleh jawaban rata-rata 4,90(5) yang berarti sangat setuju. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,83(5) yang berarti sangat setuju. Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan diperoleh jawaban

rata-rata 4,77(5) yang berarti sangat setuju. Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,87(5) yang berarti sangat setuju. Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri diperoleh jawaban rata-rata 4,87(5) yang berarti sangat setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,85(5) yang berarti sangat setuju.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil rhitung dengan rtabel, dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan perhitungan statistik terlebih dahulu pada 30 responden sehingga r tabel diperoleh dari $N = 30$ dan $df = n-2 = 28$ adalah $r = 0,374$.

Adapun hasil output uji validitas dengan menggunakan program SPSS 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9
Uji Validitas

Variabel		Rhitung	rtabel	Kesimpulan
X1	X1.1	0,721	0,374	Valid
	X1.2	0,893	0,374	Valid
	X1.3	0,878	0,374	Valid
X2	X2.1	0,818	0,374	Valid
	X2.2	0,674	0,374	Valid
	X2.3	0,722	0,374	Valid
	X2.4	0,795	0,374	Valid
X3	X3.1	0,420	0,374	Valid

	X3.2	0,463	0,374	Valid
	X3.3	0,514	0,374	Valid
	X3.4	0,578	0,374	Valid
	X3.5	0,617	0,374	Valid
	X3.6	0,431	0,374	Valid
	X3.7	0,588	0,374	Valid
	X3.8	0,841	0,374	Valid
	X3.9	0,560	0,374	Valid
	Y			
	Y.1	0,456	0,374	Valid
	Y.2	0,560	0,374	Valid
	Y.3	0,800	0,374	Valid
	Y.4	0,508	0,374	Valid
	Y.5	0,677	0,374	Valid

Sumber : Data Primer (diolah Tahun 2024)

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui hal tersebut, maka akan dilakukan perhitungan statistik terdahulu dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Item	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,780	3	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X2)	0,746	4	Reliabel
Kerjasama Tim (X3)	0,712	9	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,758	5	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang diujikan memiliki reliabilitas yang baik.

4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk menguji data berdistribusi normal/tidak maka dilakukan uji statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2013: 160). Hasil analisis terhadap asumsi normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) terhadap nilai residual dari persamaan regresi.

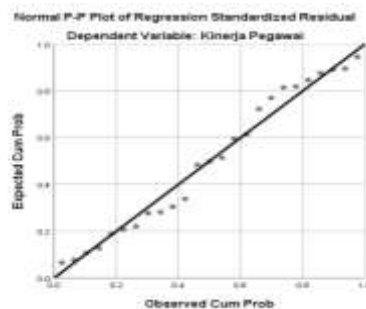
Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81785639
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.111
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

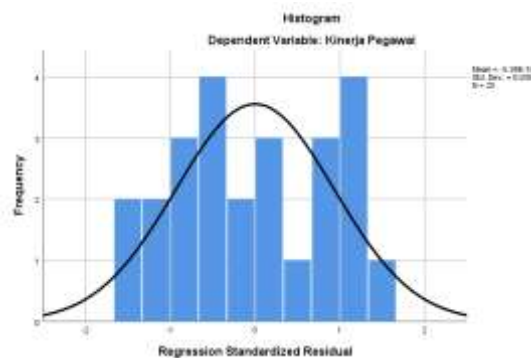
Sumber : Data Primer (diolah Tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.7 di atas menggunakan metode *one sample kolmogrof smirnov* menunjukkan bahwa nilai residual dari variabel independen dan variabel dependen pada jumlah sampel (N) sebesar 25 adalah 0.200. Berarti data dari penelitian ini berdistribusi normal karena nilai residualnya lebih besar dari signifikasi 0,05 atau $0,200 > 0,05$ sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan cara normal *P-Plot*. Uji normalitas data dengan normal *P-Plot*, suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Berikut adalah gambar 4.1 hasil uji normalitas pada kurva normal *P-Plot*:



Gambar 4.1
Uji Normal P-Plot



Gambar 4.2
Uji Histogram Normalitas

Berdasarkan tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot, dapat disimpulkan grafik histogram memberikan pola yang seimbang. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan kondisi dimana variabel independen saling berhubungan dengan satu sama lain (Fauzi & Asiati, 2019). Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas yang akan digunakan dalam persamaan regresi. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat *tolerance value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika variance Inflation Faktor (VIF) yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai Tolerance $\geq 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Constant		
Budaya Kerja	0,983	1,017
Tingkat Pendidikan	0,979	1,022
Kerjasama Tim	0,989	1,011

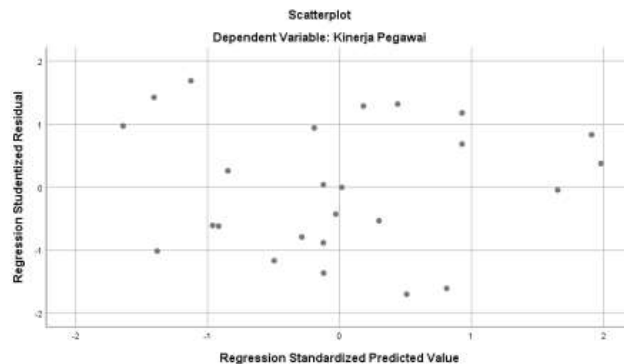
Sumber : Data Primer (diolah Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* yang dihasilkan X1 (Budaya Kerja) sebesar 0,983, X2 (Tingkat Pendidikan) sebesar 0,979 dan X3 (Kerjasama Tim) sebesar 0,989 dimana nilai ketiganya lebih besar dari 0,10. Kemudian untuk nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) yaitu X1 sebesar 1,017, X2 sebesar 1,022 dan X3 sebesar 1,011 dimana nilai tersebut kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolenearitas artinya tidak ada hubungan yang linear pada variabel independen yaitu budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerjasama tim.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ansifino, dkk (2016: 94), uji heteroskedastisitas yaitu untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan-kepengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas.

Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2013: 139). Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3
Uji *Scatter Plot* Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua/lebih variabel bebas. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda antara variabel-variabel berikut ini: Budaya Kerja (X₁), Tingkat Pendidikan (X₂), dan Kerjasama Tim (X₃) terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie (Y) dari hasil pengolahan dan penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.580	4.059		.882	.386
	Budaya Kerja	.369	.146	.350	2.523	.018
	Tingkat Pendidikan	.363	.133	.379	2.720	.011
	Kerjasama Tim	.201	.059	.473	3.413	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data Primer (diolah Tahun 2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan mengenai hubungan antar variabel terikat (budaya kerja, tingkat pendidikan, kerjasama tim) dengan variabel bebas (kinerja pegawai).

Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots$$

$$Y = 3,580 + 0,369 + 0,363 + 0,201 + e \dots$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 3,580 artinya jika budaya kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), dan kerjasama tim (X3) nilainya adalah nol, maka tingkat kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 3,580.
2. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) yaitu $b=0,369$ menunjukkan bahwa apabila budaya kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 36,9% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
3. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X2) yaitu $b = 0,363$ apabila tingkat pendidikan mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 36,3% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
4. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X3) yaitu $b = 0,201$ apabila kerjasam tim mengalami peningkatan 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 20,1% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

4.3.4.1 Uji t

Uji parsial merupakan pengujian koefisien regresi untuk mengetahui apakah suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Surjaweni, 2015).

Derajat signifikan yang digunakan adalah < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14
Uji t

Variabel Koefisien	tHitung	tTabel	Sig	Kesimpulan
Budaya Kerja	2,523	2,056	0,018	Signifikan
Tingkat Pendidikan	2,720	2,056	0,011	Signifikan
Kerjasama Tim	3,413	2,056	0,002	Signifikan

Sumber : Data Primer (diolah Tahun 2024)

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (df) $n - k$ atau $30 - 4 = 26$ dengan nilai 2,056.

Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

a. Budaya Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel budaya kerja diperoleh nilai thitung sebesar 2,523 dan ttabel 2,056 (df = 21) dengan tingkat signifikan 0,005 karena thitung > ttabel ($2,523 > 2,056$), signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie diterima.

b. Tingkat Pendidikan

Hasil statistik uji t untuk variabel tingkat pendidikan diperoleh nilai thitung sebesar 2,720 dan ttabel 2,056 (df = 21) dengan tingkat signifikan 0,011 karena thitung > ttabel ($2,720 > 2,056$), signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie diterima.

c. Kerjasama Tim

Hasil statistik uji t untuk variabel tingkat pendidikan diperoleh nilai thitung sebesar 3,413 dan ttabel 2,056 ($df = 21$) dengan tingkat signifikan 0,002 karena $thitung > ttabel$ ($3,413 > 2,056$), signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie diterima.

4.3.4.2 Uji F

Uji F merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara simultan. Apabila nilai $sig < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diterima, dan apabila $sig > 0,05$ dan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.15
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.969	3	6.656	8.922	.000b
	Residual	19.398	26	.746		
	Total	39.367	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Tingkat Pendidikan, Kerjasama Tim						

Sumber : Data Primer (diolah Tahun 2024)

Berdasarkan data pada kolom F diatas nilai F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 8,922 dan sig. sebesar 0,000. Sedangkan pada F_{tabel} diperoleh nilai dari $df_1 (k-1)$ atau $4-1=3$ dan $df_2 (n-k-1)$ atau $30-3-1=26$ dengan nilai 2,975. Pada tabel F yang menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,975 nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ di atas menunjukkan nilai = $8,922 > 2,975$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diartikan ketiga variabel budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

4.3.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y, hasil perhitungannya sebagai berikut :

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.450	.864
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Tingkat Pendidikan, Kerjasama Tim				

Sumber : Data Primer (*diolah Tahun 2024*)

Berdasarkan tabel diatas pada penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,450. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerjasama tim sebesar 45% sedangkan sisanya 55% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan secara statistik tersebut maka untuk memperoleh gambaran hasil penelitian yang lebih komprehensif akan ditelaah lebih lanjut setiap data hasil perhitungan sesuai dengan hipotesis yang

telah dirumuskan.

4.4.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,523 > 2,056$) dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di kantor Camat Tange Kabupaten Pidie.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukartini dan Gaol (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nugrahaningsih (2022) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Budaya kerja mengacu pada seberapa sering seseorang melakukan kebiasaan dalam melaksanakan produktivitas sehari-hari dalam kegiatan waktu jam bekerja. Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Kurniawan, Erlina dan Mardiana, 2019). Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat (Sukartini dan Gaol, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menyimpulkan bahwa budaya kerja di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie telah menunjukkan perilaku disiplin masuk dan keluar kantor tepat waktu dan memberikan pengoptimalan bekerja dalam mendukung kegiatan dalam secara maksimal.

4.4.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,720 > 2,056$) dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hartati, Beni Saputra and Andriani (2021) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lapau, Shaleha and Hakim (2021) menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendar.

Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama (Mandang, Lumanauw dan Walangitan, 2017). Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari

pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Fenetruma, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan dalam kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4.4.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,413 > 2,056$) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di kantor Camat Tange Kabupaten Pidie.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Ibrahim, Djuhartono and Sodik, 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo dengan nilai $t_{hitung} 7,77 > t_{tabel} 2,01$. Penelitian Najuti and Susanto (2022) juga menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil regresi linier berganda sebesar 0,369.

Kerjasama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerjasama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi (Najuti and Susanto, 2022). Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-

individu yang tergabung dalam kerjasama tim (Khalid and Maryati, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menyimpulkan bahwa kerjasama tim dalam kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai dan kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja pada kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

4.4.4 Pengaruh Budaya Kerja, Tingkat Pendidikan, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie

Hasil pembahasan penelitian ini memberikan penjelasan bahwa budaya kerja, tingkat pendidikan, kerjasama tim secara simultan memiliki keterkaitan dan pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $8,922 > 2,975$ dengan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa sub variabel budaya kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), dan kerjasama tim (X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khalid and Maryati (2019) yang menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Kimia Farma. Penelitian ini juga sejalan oleh Amalia (2022) menyebutkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja, Tingkat pendidikan dan Kerjasama tim memiliki peran yang

penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dilihat berdasarkan indikator yaitu kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai dapat menunjang kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang baik dapat dilihat berdasarkan indikator pendidikan formal, pendidikan non formal, dan pendidikan informal. Serta kerjasama tim yang baik dapat membangun tim yang kompak dan meningkatkan kinerja pegawai yang dilihat berdasarkan indikator yaitu saling berkontribusi , pengarahan kemampuan secara maksimal, tujuan yang sama, antusiasme, peran dan tanggung jawab, komunikasi yang efektif, resolusi konflik, share power , keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

4.5 Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa Budaya kerja, Tingkat Pendidikan dan Kerjasama Tim terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja, tingkat pendidikan dan kerjasama tim memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pada pegawai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2022) menyebutkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja dengan kebiasaan positif dapat meningkatkan dan mengevaluasi kinerja pegawai. Semakin optimalnya kinerja pegawai, maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Tingkat pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja pada pegawai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan guna peningkatan keterampilan dan pengetahuan. Kerjasama tim yang

baik dan solid akan meningkatkan kinerja pegawai yang dapat dilakukan dengan perbaikan kerjasama tim yang baik dan efektif, seperti meningkatkan antusiasme dalam bekerja, mengurangi konflik kerja, serta memperbaiki hubungan antar kelompok.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.
2. Tingkat Pendidikan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.
3. Kerjasama Tim berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.
4. Budaya Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie.

5.2 Saran

1. Pentingnya perubahan budaya kerja dalam meningkat kinerja pegawai di Kantor Camat Kabupaten Tangse agar para pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan nya.
2. Pentingnya lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui tingkat pendidikan dengan memperhatikan pegawai yang pendidikan nya lebih tinggi ditempatkan sesuai dengan bidang yang ditekuni.

3. Pentingnya kerjasama tim yang lebih kompak agar dapat di implementasikan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti variabel serupa yaitu budaya kerja, tingkat pendidikan, kerjasama tim, dan kinerja pegawai agar lebih mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih banyak lagi agar teruji efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. N. (2022) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), pp. 24–31.
- Azan, K. et al. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kajian Teoritis dan Praktis Dalam Pendidikan*. Riau: CV.DOTPLUS.
- Azizah, S. N. (2021) *Manajemen Kinerja*. Jawa Tengah: NEM.
- Busro, M. (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Fauzi, A. and A, R. H. N. (2020) *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- Fenetruma, Z. (2021) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi)', *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), pp. 1019–1033. doi: 10.38035/jmpis.v2i2.769.
- Firdaus, F. et al. (2021) *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Hartati, S., Beni Saputra, A. and Andriani, S. (2021) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), pp. 298–307. doi: 10.31004/edukatif.v4i1.1741.
- Hendrayani (2020) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar', *Jurnal Economix STIMI YAPMI Makassar*, 8(1), pp. 1–12.
- Hidayat R, W. and Mohyi, A. (2020) *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Malang: UMMPress.
- Hidayat, S., Lubis, A. R. and Majid, M. (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh', *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), pp. 84–98. doi: 10.24815/jped.v5i1.14088.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T. and Sodik, N. (2021) 'Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo', *Jurnal Arastirma*, 1(2), pp. 316–325. doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.

- Imron and Suhardi (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai', *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), pp. 64–83.
- Junita, D. and Amirul, M. (2022) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DP3AP2B Kabupaten Bima', *Jurnal Manajemen*, 12(1), pp. 96–108.
- Khalid, J. and Maryati, R. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma', *Jurnal Human Capital Development*, 6(3), pp. 49–63. Available at: <http://www.nber.org/papers/w16019>.
- Kurniawan, F., Erlina and Mardiana, N. (2019) 'Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(3), pp. 241–255.
- Lapau, F., Shaleha, M. and Hakim, A. A. A. A. (2021) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari', *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 11(1), pp. 114–133. doi: 10.37478/als.v11i1.845.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B. and Walangitan, M. D. B. (2017) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado', *Jurnal EMBA*, 5(3), p. 10.
- Misbahuddin and Hasan, I. (2013) *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Najuti, H. A. and Susanto, A. H. (2022) 'Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta', *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 1(2), pp. 058–07.
- Nugrahaningsih, H. (2022) 'Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi', *Media Manajemen Jasa*, 10(2), pp. 66–83.
- Nurhadi *et al.* (2021) *Metode Penelitian Ekonomi Islam*. Bandung: CV MEDIA SAINS INDONESIA.
- Pusparani, M. (2021) 'Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), pp. 534–543. doi: 10.31933/jimt.v2i4.466.
- Putra, G. P. *et al.* (2021) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Skpd

- Kamtrantib Pada Satpol Pp Dan Damkar Provinsi Kalimantan Selatan', *IJBEM: Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 1, pp. 20–30.
- Rahmat, S. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan Teori dan Praktek*. Jawa Barat: EDU PUBLISHER.
- Sa'adah, L. (2021) *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jombang: LPPM.
- Safitri, A. N. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang)', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), pp. 14–25.
- Sari, R. N. I. and Hadijah, H. S. (2016) 'Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja', *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), pp. 204–214. doi: 10.17509/jpm.v1i1.3389.
- Seran, S. (2020) *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sukartini and Gaol, P. L. (2022) 'Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara', *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), pp. 43–51.
- Sutopo, Y. and Slamet, A. (2017) *Statistika Inferensial*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Wahyuni, M. (2020) *Statistik Deskriptif*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Widyanarko, A. and Sukesu, S. (2020) 'Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto', *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), pp. 60–75. doi: 10.38076/ideijeb.v1i2.3.
- Wildan, M. A. and Sa'adah, L. (2021) *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jombang: LPPM.
- Yusuf, M. (2018) *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Palopo: Lembaga Penerbit IAIN Palopo.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH BUDAYA KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT TANGSE KABUPATEN PIDIE**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr responden

Di tempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk pegawai guna memperoleh data yang akan dipergunakan untuk penulisan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsi yang saya buat yaitu “**Pengaruh Budaya Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie**”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Atas bantuan dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rahul Azmi

NPM. 1902120134

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda chek list (✓) pada jawaban yang dipilih.

1. Bila pendapat anda sangat setuju (SS) (5)
2. Bila pendapat anda setuju (S) (4)
3. Bila ragu-ragu (RR) (3)
4. Bila tidak setuju (TS) (2)
5. Bila sangat tidak setuju (STS) (1)

B. Identitas Responden

1. Inisial Responden :
2. Umur Responden :
3. Jabatan :
4. Pendidikan Responden :
 1. SD
 2. SMP
 3. SMA
 4. Perguruan Tinggi
5. Pekerjaan :
6. Alamat :

C. Daftar Pernyataan

1. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
a.	Kualitas Kerja					
1	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
b.	Kuantitas					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan					
c.	Ketetapan Waktu					
3	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah					

	ditentukan oleh perusahaan					
d.	Efektifitas					
4	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya					
e.	Kemandirian					
5	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri					

2. Budaya Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
a.	Kebiasaan					
1	Pegawai menyepakati seluruh tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan					
b.	Peraturan					
2	Memahami peraturan sebagai pedoman dalam melakukan pengawasan					
c.	Nilai-nilai					
3	Pegawai harus mematuhi nilai-nilai yang sudah ditetapkan di suatu instansi					

3. Tingkat Pendidikan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan pendidikan terakhir saya					
2	Pendidikan formal yang saya terima membuat kualitas hasil kerja lebih baik					
3	Jika tingkat pendidikan saya semakin tinggi maka jabatan yang akan saya terima akan semakin tinggi					
4	Pendidikan berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan					

4. Kerjasama Tim

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pegawai saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.					
2	Saya sering memberi motivasi kepada rekan kerja untuk terus bekerja lebih baik					
3	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah dibentuk					
4	Pada saat melaksanakan pekerjaan, saya dapat berkoordinasi dengan baik.					
5	Sesama anggota tim diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra					
6	Sesama anggota tidak mengabaikan masukan-masukan dari anggota yang lainnya					
7	Dalam menyelesaikan masalah dalam tim, selalu berdiskusi atau bertukar pikiran					
8	Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas serta memberikan masukan yang positif guna membangun semangat					
9	Saling sharing apa hal yang tidak dimiliki oleh anggota lain, agar seluruh anggota dapat melakukannya					

Lampiran 2

DATA JAWABAN RESPONDEN

Responden	Budaya Kerja (X1)				Tingkat Pendidikan (X2)					Kerjasama Tim (X3)										Kinerja Pegawai (Y)					
	X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	TOTAL X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL Y
1	5	5	5	15	5	4	5	4	18	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40	5	5	5	5	4	24
2	5	4	4	13	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	3	4	4	40	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	15	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	4	5	5	23
6	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25
7	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	4	5	4	5	41	5	5	4	5	5	24
8	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	3	5	5	4	4	4	40	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	3	4	5	40	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40	5	5	5	4	5	24
12	5	5	4	14	4	5	5	4	18	5	5	4	4	5	5	5	5	3	41	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	5	22
14	4	4	4	12	4	5	5	4	18	5	3	5	5	5	5	4	4	5	41	5	5	4	4	3	21
15	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25
17	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	5	4	3	4	5	5	4	5	40	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	4	4	5	3	5	5	4	5	40	5	5	5	4	5	24
19	4	4	5	13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	5	24
20	5	5	5	15	4	4	4	5	17	5	5	3	5	5	3	5	5	5	41	5	4	4	5	5	23
21	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41	5	4	5	5	5	24
22	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	12	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	5	4	21
24	5	5	5	15	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	15	5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	3	4	5	41	4	5	5	5	5	24
27	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	5	5	4	5	40	5	5	4	5	5	24
28	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25
29	4	5	5	14	5	4	5	4	18	4	5	5	5	5	3	5	4	5	41	5	5	5	5	5	25
30	4	5	4	13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25

OUTPUT UJI INSTRUMEN

3.1 Uji Validitas

Variabel		Rhitung	rtabel	Kesimpulan
X1	X1.1	0,721	0,374	Valid
	X1.2	0,893	0,374	Valid
	X1.3	0,878	0,374	Valid
X2	X2.1	0,818	0,374	Valid
	X2.2	0,674	0,374	Valid
	X2.3	0,722	0,374	Valid
	X2.4	0,795	0,374	Valid
X3	X3.1	0,420	0,374	Valid
	X3.2	0,463	0,374	Valid
	X3.3	0,514	0,374	Valid
	X3.4	0,578	0,374	Valid
	X3.5	0,617	0,374	Valid
	X3.6	0,431	0,374	Valid
	X3.7	0,588	0,374	Valid
	X3.8	0,841	0,374	Valid
Y	X3.9	0,560	0,374	Valid
	Y.1	0,456	0,374	Valid
	Y.2	0,560	0,374	Valid
	Y.3	0,800	0,374	Valid
	Y.4	0,508	0,374	Valid
	Y.5	0,677	0,374	Valid

3.2 Uji Reabilitas

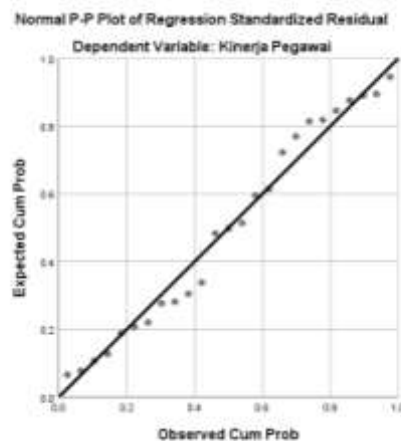
Variabel	Cronbach's Alpha	N Item	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,780	3	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X2)	0,746	4	Reliabel
Kerjasama Tim (X3)	0,712	9	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,758	5	Reliabel

OUTPUT UJI ASUMSI KLASIK

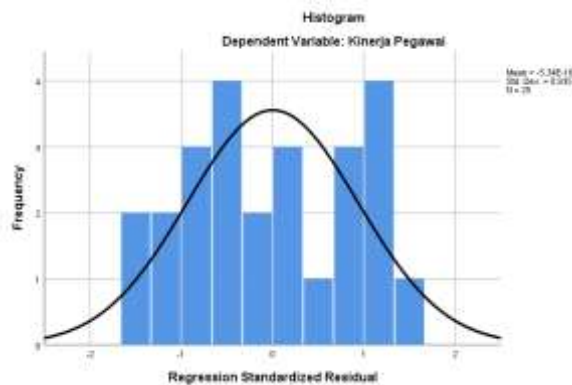
4.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81785639
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.111
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

P-Plot Normalitas



Histogram Normalitas

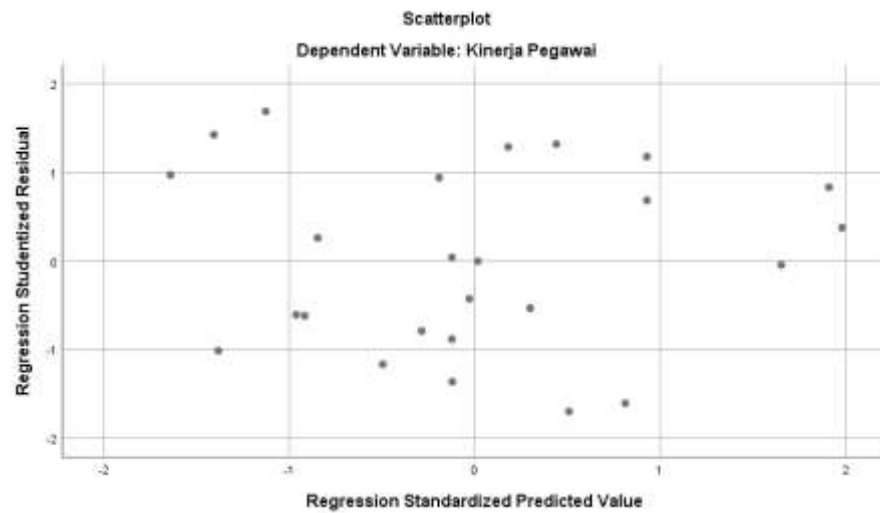


4.2 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Constant		
Budaya Kerja	0,983	1,017
Tingkat Pendidikan	0,979	1,022
Kerjasama Tim	0,989	1,011

4.3 Uji Heteroskedastisitas

Scatter Plot



OUTPUT UJI HIPOTESIS

5.1 Uji t

Variabel Koefisien	tHitung	tTabel	Sig	Kesimpulan
Budaya Kerja	2,523	2,056	0,018	Signifikan
Tingkat Pendidikan	2,720	2,056	0,011	Signifikan
Kerjasama Tim	3,413	2,056	0,002	Signifikan

5.2 Tabel t

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035
34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028
37	1,687	2,026
38	1,686	2,024
39	1,685	2,023
40	1,684	2,021
41	1,683	2,020

5.3 Tabel F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,44 8	199,500	215,70 7	224,583	230,162	233,98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

5.4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.969	3	6.656	8.922	.000b
	Residual	19.398	26	.746		
	Total	39.367	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Tingkat Pendidikan, Kerjasama Tim						