

**PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI KARANTINA
HEWAN, IKAN, DAN TUMBUHAN ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**SEUTHIA ANANDA YG
2202120132**



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

SEUTHIA ANANDA YG

NPM : 2202120132

Dengan judul:

**PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI KARANTINA
HEWAN, IKAN, DAN TUMBUHAN ACEH**

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

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Zikrillah, SE., M.M
NIK: 19830303 201203 1 001

Mengetahui,
Dekan,

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



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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

SEUTHIA ANANDA YG
NPM : 2202120132

Dengan judul:

**PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI KARANTINA
HEWAN, IKAN, DAN TUMBUHAN ACEH**

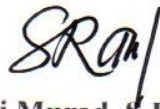
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 05 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

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

Sekretaris



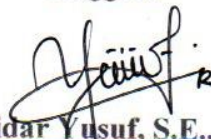
Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Anggota


Zikrillah, SE., M.M

NIK: 19830303 201203 1 001

Anggota



Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK: 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisha, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 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 AKUNTANSI 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, 12 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Seuthia Ananda YG

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **Seuthia Ananda YG**
NPM : 2202120132
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

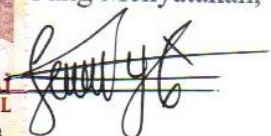
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI KARANTINA HEWAN, IKAN, DAN TUMBUHAN ACEH

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 : 12 Agustus 2024

Yang Menyatakan,


Seuthia Ananda YG

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kerja sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh”**. Shalawat beserta salam kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju ke alam yang terang benderang dan berilmu pengetahuan seperti saat ini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya:

1. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si. selaku Ketua Laboratorium manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si. dan Bapak Zikrillah, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing dengan ketulusan hati, kesabaran, dan meluangkan waktu serta pikirannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis dalam menyusun isi skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, Staf pengantar, dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan arahan, dorongan bimbingan, dan bantuan kepada penulis selama proses studi.
7. Bapak Muhammad Burlian, S.Pi., M.Si. selaku Kepala Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh dan para pegawainya.
8. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk penulis.
9. Untuk yang paling teristimewa Ayahanda tercinta Yunus Gade, dan Ibunda tercinta Fajriah yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil, semangat dan nasehat serta kasih sayang selama ini, tak lupa juga ucapan terimakasih kepada saudara-saudara penulis Fhonna Nurul Rezky YG, S. Kep, Alkausar Gunale YG, Suci Geubrina YG , SE, dan kedua adik tersayang Nadila Sabana YG, S.H., CPM. CPCLE dan Nisa Azkia YG yang senantiasa memberikan curahan kasih sayang, doa yang tulus dan dukungannya yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2022 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis. Terkhusus untuk Program Studi Manajemen angkatan 2022, terima kasih atas kebersamaannya,

menemani penulis dalam suka dan duka serta selalu menjadi bagian dari keluarga.

11. Pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Semoga amal ibadah, dorongan dan doa yang diberikan kepada peneliti dengan tulus ikhlas mendapatkan rahmat dan karunia dari Allah SWT. Aamiin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu dengan tulus hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun. Akhir kata dengan rendah hati, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang berkepentingan.

Billahi fii sabilil haq, Fastabiqul Khairat. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 05 Agustus
2024 Penulis,

Seuthia Ananda Yg
2202120132

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 7
2.1 Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai...	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	8
2.1.2 Kerja Sama Tim	9
2.1.2.1 Definisi Kerja Sama Tim	9
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim..	10
2.1.2.3 Indikator Kerja Sama Tim	11
2.1.3 Disiplin Kerja	12
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja	12
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	14
2.2 Penelitian Sebelumnya	15
2.3 Kerangka Pemikiran	18
2.4 Hipotesis Penelitian	19
 BAB III METODE PENELITIAN	 21
3.1 Desain Penelitian	21
3.1.1 Tujuan Penelitian	21
3.1.2 Jenis Penelitian	21
3.1.3 Horizon Waktu	22
3.1.4 Unit Analisis	22
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	24
3.4 Definisi Operasional Variabel	26
3.5 Teknik Analisis Data	27
3.6 Pengujian Data	28

3.6.1 Uji Validitas	28
3.6.3 Uji Reliabilitas	29
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	29
3.7 Pengujian Hipotesis	31
3.7.1 Uji Parsial (Uji T)	31
3.7.2 Uji Simultan (Uji F)	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	36
4.2.1 Variabel Kinerja Pegawai	36
4.2.2 Variabel Kerja Sama Tim	37
4.2.3 Variabel Disiplin Kerja	38
4.3 Hasil Pengujian Data	39
4.3.1 Uji Validitas	39
4.3.2 Uji Reliabilitas	40
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	40
4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas	40
4.3.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	41
4.3.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas	42
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	43
4.4.1 Hasil Hipotesis	43
4.4.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)	46
4.4.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)	47
4.5 Implikasi Hasil Penelitian	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 SDM BKHIT Aceh	3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	17
Tabel 3.1 Horizon Waktu	22
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	25
Tabel 3.3 Definisi dan Operasional Variabel	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	34
Tabel 4.2 Tanggapan Responden mengenai Indikator Kinerja Pegawai (Y)....	36
Tabel 4.3 Tanggapan Responden mengenai Indikator Kerja Sama Tim (X1)...	37
Tabel 4.4 Tanggapan Responden mengenai Indikator Disiplin Kerja (X2).....	38
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Data	39
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	43
Tabel 4.8 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai	43
Tabel 4.9 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	45
Tabel 4.10 Hasil Uji T (Parsial)	46
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan)	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	19
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	42

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	55
Lampiran 2 Jawaban Kuesioner	57
Lampiran 3 Frekuensi Karakteristik Responden	59
Lampiran 4 Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)	61
Lampiran 5 Frekuensi Kerja Sama Tim (X1)	62
Lampiran 6 Frekuensi Disiplin Kerja (X2)	63
Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai (Y)	64
Lampiran 8 Reliability & Validitas Kerja Sama Tim (X1)	66
Lampiran 9 Reliability & Validitas Disiplin Kerja (X2)	68
Lampiran 10 Uji Asumsi Klasik Normalitas	70
Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas	70
Lampiran 12 Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas	71
Lampiran 13 Analisis Regresi Linear Berganda	72
Lampiran 14 Tabel F	73
Lampiran 15 Tabel T	74
Lampiran 16 Tabel R	75

**PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI KARANTINA
HEWAN, IKAN, DAN TUMBUHAN ACEH**

SEUTHIA ANANDA YG
2202120132

Pembimbing I : Suryani Murad S.E., M.Si
Pembimbing II : Zikrillah S.E., M.M

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 73 responden. Data penelitian dikumpulkan dengan melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F (Simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian secara simultan variabel kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kerja sama tim dan disiplin kerja. Semakin baik kerja sama tim dan disiplin kerja maka besar peluang bagi Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata kunci: *Kerja sama tim, disiplin kerja dan kinerja pegawai.*

**THE INFLUENCE OF TEAMWORK AND WORK DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE ANIMAL, FISH
AND PLANT ACEH QUARANTINE CENTRE**

SEUTHIA ANANDA YG
2202120132

Pembimbing I : Suryani Murad S.E., M.Si
Pembimbing II : Zikrillah S.E., M.M

ABSTRACT

The purpose of this study was to test and analyze the effect of teamwork and work discipline on employee performance at the Animal, Fish and Plant Aceh Quarantine Center both partially and simultaneously. This study uses quantitative research methods with a sample size of 73 respondents. Research data were collected by conducting observations, interviews and distributing questionnaires to employees of the Animal, Fish and Plant Aceh Quarantine Center. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (Simultaneous) and t test (partial) is intended to determine how much influence the independent variable has on the dependent variable at a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of this study indicate that partially teamwork has a positive and significant effect on employee performance and work discipline partially also has a positive and significant effect on employee performance. Then simultaneously the teamwork and work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance. Improving employee performance is determined by teamwork and work discipline. The better the teamwork and work discipline, the greater the opportunity for the Animal, Fish and Plant Aceh Quarantine Center to improve employee performance.

Keywords: Teamwork, work discipline and employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya sehingga membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan dunia kerja yang tidak stabil. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Istiantara, 2019:95).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai kosenkuensi dan hubungan yang kuat dengan esensial organisasi, tujuan strategis, pemenuhan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja agar tercipta pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Kurnia & Sitorus, 2022).

Kinerja pegawai dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan pegawai untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasinya, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Variabel- variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai diantaranya adalah kerja sama tim dan disiplin kerja.

Kerja sama tim diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang memiliki keahlian individu, bertanggung jawab untuk pengambilan keputusan, berkomunikasi, berbagi, dan mengkonsolidasikan pengetahuan dari rencana yang dibuat. Kerja sama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap pegawai dapat melakukan pekerjaan dan memiliki inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur, mengolaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kreatif dalam memecahkan perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja pegawai kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif (Soekidjan, 2019).

Selain faktor kerja sama tim, disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan konsep dalam bekerja yang menuntut pegawai berlaku teratur. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019).

Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh bertugas melaksanakan kegiatan operasional perkarantinaaan hewan, ikan dan tumbuhan, serta pengawasan keamanan hayati, hewani dan nabati di seluruh wilayah Indonesia. Sumber Daya Manusia pada instansi ini dituntut untuk

menggerakkan aktivitas dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Berikut ini sumber daya manusia (SDM) pada BKHIT Aceh.

Tabel 1. 1
SDM BKHIT Aceh

No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		LK	PR	
1	Struktural	2	-	2 Orang
2	Dokter Hewan Karantina	3	8	11 Orang
3	Paramedik Karantina Hewan	7	2	9 Orang
4	Analisis perkarantinaaan Tumbuhan	3	4	7 Orang
5	Pemeriksa Karantina Tumbuhan	2	2	4 Orang
6	Pengendali Hama dan Penyakit Ikan	3	3	6 Orang
7	Teknisi Pengendali Hama dan Penyakit Ikan	11	7	18 Orang
8	Fungsional Umum	7	9	16 Orang
Total		38	35	73 Orang

Sumber : BKHIT Aceh (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah sumber daya manusia (SDM) pada BKHIT Aceh dalam hal ini pegawai negeri sipil (PNS) yaitu berjumlah 73 orang.

Berdasarkan survei awal tanggal 25 Maret 2024 peneliti melakukan wawancara dengan 15 orang pegawai BKHIT Aceh terkait kinerja pegawai, kerja sama tim dan disiplin kerja. Adapun hasil wawancara terkait kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai BKHIT Aceh masih kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari kualitas hasil kerja, pekerjaan yang belum selesai tepat waktu, hambatan dalam pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan secara mandiri, serta terdapat beberapa satuan pelayanan dan tempat pelayanan yang masih kurang kegiatan operasional sehingga beberapa pegawai tidak dapat mencapai target kerjanya, hal ini mengakibatkan kinerja pegawai kurang optimal pada beberapa satuan dan tempat pelayanan tersebut.

Kerjasama tim pada BKHIT Aceh bahwa masih kurangnya kekompakkan antar tim sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu sehingga secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang diharapkan organisasi. Selain itu terdapat pegawai yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu pegawai yang lainnya sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri, kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai dan banyak aturan yang diterapkan oleh pimpinan tidak berjalan sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan. Sebab dari fenomena tersebut dikhawatirkan pencegahan masuk dan keluarnya hama penyakit hewan, ikan dan tumbuhan karantina (HPHK, HPIK dan OPTK) tidak dapat dijalankan secara maksimal. Oleh karena itu BKHIT Aceh sangat membutuhkan kerjasama tim yang solid demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Disiplin kerja pada BKHIT Aceh menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang masih kurang disiplin dalam bekerja seperti terlambat masuk kantor, terlambat apel pagi, menggunakan waktu istirahat yang berlebihan, dan menunda-nunda pekerjaan. Pegawai yang tidak dapat menerapkan aturan yang sudah ditetapkan ini akan berdampak kepada kinerja tim dan pegawai itu sendiri bahkan lebih luas lagi dampaknya terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini dapat dibentuk permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh?
3. Bagaimana pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah digambarkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan referensi penelitian selanjutnya dalam hal pengaruh kerja sama

tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi, masukan dan evaluasi untuk Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh dalam hal kerja sama tim, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Kerja sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Jika kinerja pegawainnya baik, maka organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja pegawainya buruk maka pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak lancar. Dengan demikian, organisasi harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai.

Menurut Basri (2021) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu. Menurut Murpy dan Cleveland (2021) kinerja adalah bobot karakter yang berorientasi pada beban dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Kinerja menurut Silaen (2021) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan, persyaratan, kesepakatan dan standar pekerjaan, dimana

suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melebihi batas waktu yang diberikan agar tujuan sesuai dengan etika dan moral organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pelaksanaan kerja umumnya tidak selalu dalam kondisi yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Tingkat kinerja suatu organisasi sangat bergantung dari kinerja pegawai dan kualitas para pimpinan yang ada. Amstrong dan Baron dalam Siregar (2019) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal*, ditunjukkan oleh tingkat kemampuan, keterampilan, kompetensi, motivasi dan tanggung jawab yang dimiliki individu.
2. *Leadership*, ditentukan oleh kualitas motivasi, bimbingan atau pengarahan, dan dukungan oleh para pemimpin dan pelopor kelompok.
3. *Team*, ditunjukkan oleh kualitas dan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System*, ditunjukkan dengan adanya sistem atau kerangka kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan dengan meningkatnya tekanan, ketegangan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dapat ditentukan dan diperkirakan serta digunakan sebagai alasan untuk mensurvei, menilai dan melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah tindakan selesai. Menurut Silaen (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. **Kualitas Kerja**
Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

2. **Kuantitas Kerja**
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. **Ketepatan Waktu**
Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.
4. **Efektifitas**
Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. **Komitmen**
Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

Indikator kinerja menurut Edison, et. al. (2021) adalah sebagai berikut:

1. **Target.** Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. **Kualitas.** Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. **Waktu penyelesaian.** Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. **Taat asas.** Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan

2.1.2 Kerja Sama Tim

2.1.2.1 Definisi Kerja Sama Tim

Kerja sama berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Cooperate*”, “*Cooperation*”, atau “*Cooperative*”. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut

dengan istilah kerja sama atau bekerja sama. Adapun pengertian kerja sama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja sama tim. Tanpa kerja sama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Hidayat (2021) mengemukakan pendapatnya bahwa kerja sama tim adalah bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Menurut Arifin (2020) kerja sama tim sebagai kerja sama menggerakkan pegawai untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kinerja tim. Rimawati et al., (2020) menjelaskan bahwa kerja sama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerja sama tim daripada dilakukan sendiri. Kerja sama tim hakikatnya suatu kelompok yang melakukan pekerjaan secara bersama-sama.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim adalah suatu kelompok yang dilakukan lebih dari dua orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sekaligus sebagai strategi mengefektifkan pegawai agar tidak ada yang menganggur dengan cara membagi pekerjaan dengan pegawai yang lainnya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim

Melalui kerja sama tim yang kuat, organisasi bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Kerja sama tim yang

baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan organisasi. Robbins dalam Nasabella (2021), ada beberapa hal yang mempengaruhi kerja sama tim yang baik, antara lain :

1. Rasa saling percaya ialah suatu hal yang harus dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya rasa saling percaya antar anggota, mereka akan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerja sama akan menjadi baik dan berkembang.
2. Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya atau sebaliknya.
3. Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya.
4. Saling ketergantungan dipengaruhi oleh adanya ikatan antar individu supaya dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif, dan lebih matang.

2.1.2.3 Indikator Kerja Sama Tim

Kerja sama tim adalah suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu menuju dan mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Adapun indikator kerja sama tim menurut Rimawati et al., (2020) antara lain:

1. Tanggung jawab bersama
Yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerja sama yang baik antar karyawan.
2. Saling berkontribusi
Artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerja sama didalam perusahaan atau organisasi.
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal
Yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim maksimal akan membuat kerja sama lebih kuat dan berkualitas.
4. Komunikasi yang efektif
Yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerja sama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

Indikator kerja sama tim sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Busro (2020), yaitu:

1. Kemampuan menerima teman seprofesi
2. Kemampuan berkomunikasi dalam kerja sama
3. Kemampuan bekerja dalam tim
4. Kemampuan membina kerja sama
5. Positive thinking terhadap teman seprofesi
6. Kemampuan saling mengingatkan kelemahan anggota tim
7. Kemampuan menerima saran dari anggota tim
8. Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim

Menurut (Hamiruddin et al., 2019) ada 4 indikator dalam kerjasama tim yaitu:

1. Fokus pada tujuan tim yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi.
2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas
3. Menjalinkan kerjasama sesama anggota tim untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.
4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Dimanapun kita berada, disiplin merupakan hal yang sangat penting. Didalam organisasi sendiri, apabila pegawai memiliki disiplin yang baik maka akan membawa keuntungan, baik untuk organisasi maupun untuk pegawai itu sendiri. Setiap organisasi harus menerapkan kedisiplinan di setiap kegiatannya agar kegiatan tersebut terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Sebab ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain.

Terdapat beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli yaitu menurut Hasibuan (2021) menyatakan, “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Menurut Sutrisno (2019) menyatakan, “Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan

dan ketetapan perusahaan”. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi, dan ketetapan organisasi yang berlaku tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) menyebutkan faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
 Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
 Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin seperti saling menghormati di lingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena telah mentaati semua peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin kerja harus dimiliki semua pegawai, karena disiplin kerja akan menyangkut suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi. Menurut Agustini (2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian terdahulu yang

berkaitan dengan kerja sama, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu bertujuan untuk membantu peneliti dalam mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru dalam penelitian. Berikut ini beberapa hasil penelitian sebelumnya.

Penelitian Yuan Prasetya Yuditio, et. al., (2024) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas

tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang.

Penelitian Gito Septa Putra, et. al., (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang.

Penelitian Cecep Warman, et. al., (2022) yang berjudul “Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Serpong”. Hasil penelitian menunjukkan variabel standar operasional prosedur secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong. Standard operasional prosedur dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong

Penelitian Ganiar Risma, et. al., (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung”. Hasil disiplin kerja dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung sebesar 45,8% sedangkan 54,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian Mega Romauly Tampubolon, et. al., (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerja sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor BPPRD UPT Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara.

Ringkasan dan informasi lebih lanjut dari penelitian sebelumnya mengenai metode, persamaan dan perbedaan dari penelitian yang peneliti lakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. 1
Penelitian Sebelumnya

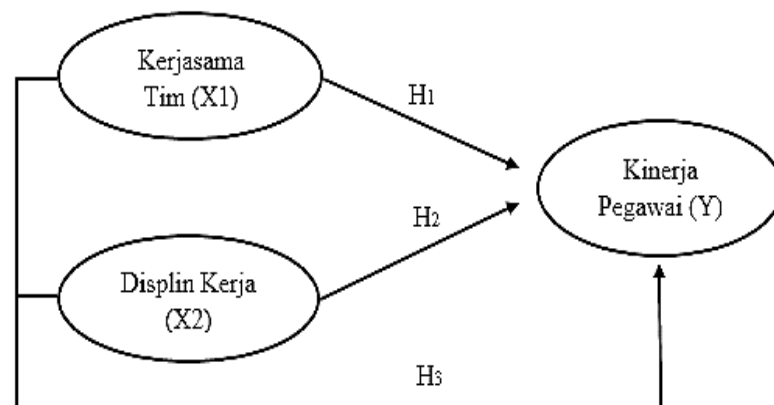
No	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Komunikasi Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur (Yuan Prasetya Yudito, Rizky Nastiti, Muhammad Maladi, Ibrahim Daud, 2024)	• Penelitian kuantitatif	Komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.	• Variabel kerja sama tim, kinerja pegawai • Teknik pengumpulan data • Teknik analisis regresi linear berganda	• Lokasi penelitian • Variabel komunikasi • Teknik pengambilan sampel
2	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang (Gito Septa Putra, Jhon Fernos, 2023)	• Penelitian kuantitatif	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang.	• Variabel disiplin kerja • Teknik pengumpulan data • Teknik pengambilan sampel • Teknik analisis agresi linear berganda	• Lokasi penelitian • Variabel Motivasi kerja

3	Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Serpong (Cecep Warman, Suharno, Rizky Pratama, Eka Febrianata, 2022)	• Penelitian kuantitatif	Standar operasional prosedur dan kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Standard operasional prosedur dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Serpong.	• Variabel kerja sama tim, kinerja pegawai • Teknik pengumpulan data • Teknik pengambilan sampel • Teknik analisis regresi linear berganda	• Lokasi penelitian • Variabel standar operasional (SOP)
4	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung (Ganiar Risma, M. Yahya Arwiah, 2022)	• Penelitian kuantitatif	Disiplin kerja dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bapenda Kota Bandung.	• Variabel disiplin kerja, kinerja pegawai • Teknik pengumpulan data • Teknik analisis regresi linear berganda	• Lokasi penelitian • Variabel Etos kerja • Teknik pengambilan sampel
5	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerja sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. (Mega Romauly Tampubolon, Calen, Benjamin Albert Simamora, Juan A. Ongko, 2020)	• Penelitian kuantitatif	Disiplin kerja dan kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor BPPRD UPT Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara	• Variabel disiplin kerja dan kerja sama • Teknik pengumpulan data dan pengambilan sampel • Teknik analisis regresi linear berganda	• Lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran yang memuat perpaduan antara teori dengan fakta, observasi, dan kajian kepustakaan, yang akan dijadikan dasar dalam kegiatan penelitian. Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019).

Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh memerlukan kerja sama tim dan disiplin kerja agar para pegawai dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih cepat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai target dan sasaran organisasi. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan mengenai pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian Mega Romauly Tampubolon (2020)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Pada gambar diatas dapat diketahui bahwa variabel kerja sama tim dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya. Kebenaran hipotesis harus dibuktikan dengan pelaksanaan penelitian untuk mendapatkan data yang benar dan tepat sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Hipotesis menurut Sugiyono (2019) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan permasalahan yang ada di dalam kerangka pemikiran yang telah peneliti paparkan, hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

H₁: Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

H₃: Kerja sama tim dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan penyusunan perencanaan penelitian agar eksplorasi yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis dan efektif. Seperti yang ditunjukkan oleh Nursalam (2020) desain penelitian adalah suatu strategi dalam penelitian untuk mengidentifikasi permasalahan sebelum perencanaan akhir pengumpulan data dan mengidentifikasi struktur dimana penelitian tersebut dilaksanakan.

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah desain *survey Eksplanatory* yang bertujuan untuk menyelidiki nilai-nilai dari dua atau lebih variabel yang berkorelasi dan menguji atau menentukan hubungan yang ada di antara mereka dalam lingkungan tertentu.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh yang terletak di Jln. T. Nyak Arief Komplek Keistimewaan Aceh Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Suatu penelitian pada dasarnya merupakan kegiatan untuk memperoleh data atau informasi yang berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan masalah dan untuk mengembangkan suatu ilmu pengetahuan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian

kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan memperoleh data melalui pengukuran atau observasi terhadap variabel-variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif. Pendekatan Asosiatif adalah suatu penelitian yang menanyakan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020).

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Menurut Sugiyono (2021) Studi *cross sectional* merupakan penelitian observasional dimana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu dari suatu populasi dan sampel. Waktu penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1
Horizon Waktu

Keterangan	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Pengajuan judul proposal							
Survei awal							
Penyusunan proposal							
Pembagian kuesioner							
Pengolahan data							
Penyusunan skripsi							
Ujian Komprehensif/ Sidang							

Sumber: Diolah (2024)

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Menurut Abdussamad (2021) Unit analisis adalah sebuah subjek penelitian yang berhubungan dengan apa atau siapa yang

diteliti. Pernyataan masalah dilakukan berfokus pada kelompok pegawai. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh yang berjumlah 73 orang.

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Teknik pengambilan sampel pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*.

Teknik *sampling* yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2019) definisi *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau *sensus*.

Menurut Sugiyono (2019) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi terlalu kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf

kesalahan yang kecil. Menurut Arikunto (2019) mengatakan bahwa apabila subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Tetapi jika subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh dimana anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 yaitu sebanyak 73 Pegawai Negeri Sipil.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Pengumpulan sumber data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh sebagai tempat objek penelitian. Adapun data yang diperoleh meliputi:

a. Wawancara.

Metode dalam penelitian ini merupakan wawancara langsung dari beberapa pegawai di Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

b. Observasi.

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

c. Kuesioner.

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan kerja sama tim, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a. Sejarah, literatur dan profil di Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh
- b. Buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- c. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literatur yang erat hubungannya dengan penelitian.

Data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot pada setiap alternatif jawaban menggunakan metode skala *likert*. Nilai dalam skala likert dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Menurut Sugiyono (2019) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran skala *likert* dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5
Tidak Setuju (TS)	2	4
Kurang Setuju (KS)	3	3
Setuju (S)	4	2
Sangat Setuju (SS)	5	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.4 Definisi Operasional Variabel

Secara teori terdapat dua jenis variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019).

Definisi operasional merupakan variabel yang didefinisikan secara operasional menurut karakteristik yang diteliti sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan pengukuran atau observasi dengan cermat pada suatu fenomena atau objek (Nursalam, 2020).

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas ialah kerja sama tim dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat ialah kinerja pegawai. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Silaen, 2021)	• Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu • Efektivitas • Komitmen	1-5	Likert	A1-A5

Independen						
2	Kerja sama Tim (X ₁)	Kerja sama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerja sama tim daripada dilakukan sendiri. (Rimawati et al., 2020)	• Tanggung jawab bersama • Saling berkontribusi • Pengarahan kemampuan secara maksimal • Komunikasi yang efektif	1-5	Likert	B1-B4
3	Displin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. (Agustini, 2019)	• Tingkat kehadiran • Tata cara kerja • Ketaatan pada atasan • Kesadaran bekerja • Tanggung jawab	1-5	Likert	C1-C5

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam mengolah data, teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka dengan cara menghitung seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Analisis regresi linear berganda dilakukan apabila jumlah variabel independen yang dimiliki minimal dua. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2020).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja pegawai
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂	=	Koefisien regresi
	=	Kerja sama tim
X ₁	=	Disiplin kerja
X ₂	=	<i>Error term</i> (tingkat kesalahan)
e		

Data yang didapatkan akan dilanjutkan dengan menggunakan perhitungan statistik melalui bantuan program computer yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

3.6 Pengujian Data

Pengujian data yang di gunakan dalam penelitian ini agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner bisa dianggap valid atau tidak. Menurut Sugiyono (2019) uji validitas adalah untuk mengetahui apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas dapat dilihat dari perbandingan nilai r hitung dengan r tabel *degree of freedom* (df)=n-2.

- Jika r hitung > r tabel, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- Jika r hitung < r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* sebagai instrumen statistik yang bisa dipakai untuk mengukur reliabilitas ini. Sebab suatu konstruk ataupun variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach-Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2019).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi dengan model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Menurut Ghozali (2019) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau kanan (kurva normal). Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Selain menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* uji normalitas dapat dilakukan dengan P-Plot yaitu dengan dasar ketentuan nya apabila titik-titik data menyebar mengikuti dan tidak menjauhi garis diagonal maka dapat dikatakan data

berdistribusi normal. Sebaliknya jika titik-titik data tidak mengikuti dan cenderung menjauhi garis diagonal maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama atau berbeda di antara anggota grup tersebut. Ghozali (2019) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas dan jika varians variabel independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik Plot yang mana untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu dalam grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yang disebut SRESID dengan *residual error* ZPRED. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2019). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adakah yang mempunyai nilai VIF 0,1 jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas, namun sebaliknya jika nilai VIF > 10 dan Tolerance $< 0,1$ maka terjadi gejala multikoliniearitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji T (T-est) dan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-est).

3.7.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian uji T dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penelitian sebagai berikut (Ghozali, 2019):

- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Dalam uji t ini digunakan perumusan bentuk hipotesis sebagai berikut:

H_{01} : Kerja sama tim secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

H_{a1} : Kerja sama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

H_{02} : Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

H_{a2} : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai

Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2019). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel pada derajat 95% (0,05). Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu:

- jika f hitung $< f$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- jika f hitung $> f$ tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{03} : Kerja sama tim dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

H_{a3} : Kerja sama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Peraturan presiden (PERPRES) Nomor 45 Tahun 2023 Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh merupakan lembaga pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Karantina Indonesia. Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh atau dapat disingkat BKHIT Aceh merupakan unit pelaksana teknis (UPT) yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional perkarantinaan hewan, ikan dan tumbuhan, serta pengawasan keamanan hayati, hewani dan nabati di seluruh wilayah Indonesia.

Dasar hukum yang menjadi pedoman BKHIT Aceh dalam menjalankan tugas yaitu Undang-Undang No. 21 Tahun 2019 tentang Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan yang mengamanahkan untuk mencegah masuk, keluar, dan tersebarnya Hama Penyakit Hewan Karantina, Hama Penyakit Ikan Karantina, dan Organisme Pengganggu Tumbuhan Karantina, pengawasan dan atau pengendalian terhadap keamanan pangan dan mutu pangan, keamanan pakan dan mutu pakan, produk Rekayasa Genetik, Sumber Daya Genetik, Agensia Hayati, Jenis Asing Invasif, Tumbuhan dan Satwa Liar, serta Tumbuhan dan Satwa Langka yang dimasukkan ke dalam, tersebarnya dari suatu area ke area lain, dan/atau dikeluarkan dari wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Karantina diperkuat dengan terbitnya PP No. 29 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan UU No. 21 Tahun 2019. Di mana, Pejabat Karantina melaksanakan tugasnya meliputi pemeriksaan, pengasingan, pengamatan, perlakuan, penahanan, penolakan, pemusnahan, dan

pembebasan. Rangkaian tindakan karantina tersebut bertujuan untuk melindungi sumber daya alam hayati Indonesia dari ancaman hama penyakit, yang dapat merugikan baik secara sosial maupun ekonomi.

Berdasarkan peraturan Badan Karantina Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 tentang tempat pemasukan dan pengeluaran media pembawa hama dan penyakit karantina, BKHIT Aceh memiliki beberapa satuan dan tempat pelayanan meliputi Bandara Iskandar Muda, Lhokseumawe, Langsa, Sabang, Meulaboh, Sinabang, Ulee Lheue, Kantor Pos, dan Lampulo.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Pria	38	52,1%
	b. Wanita	35	47,9%
Jumlah		73	100,0%
2	Usia		
	a. 20-30 Tahun	9	12,3%
	b. 31-40 Tahun	18	24,7%
	c. 41-50 Tahun	32	43,8%
	d. <50 tahun	14	19,2%
Jumlah		73	100,0%
3	Status Perkawinan		
	a. Menikah	69	94,5%
	b. Belum Menikah	4	5,5%
Jumlah		73	100,0%
4	Pendidikan		
	a. SMA	29	39,7%
	b. Diploma (D-III)	10	13,7%
	c. Sarjana (S1)	29	39,7%
	d. Pasca Sarjana (S2)	5	6,8%
Jumlah		73	100,0%
5	Masa Kerja		
	a. 2-5 Tahun	12	16,4%
	b. 6-10 Tahun	7	9,6%
	c. 11-20 Tahun	42	57,5%
	d. >20 Tahun	12	16,4,3%
Jumlah		73	100,0%
6	Pendapatan		
	a. Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000	9	12,3%
	b. Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000	22	30,1%
	c. Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000	25	34,2%
	d. < Rp. 5.000.000	17	23,3%

Jumlah	73	100,0
---------------	-----------	--------------

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin Pria yaitu sebanyak 38 responden atau 52,1% dan responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 35 responden atau 47,9%. Kemudian responden yang berusia 41 sampai dengan 50 tahun sebanyak 32 responden atau 43,8%, usia antara 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 18 responden atau 24,7%, usia lebih dari 50 tahun sebanyak 14 responden atau 19,2% dan usia 20-30 tahun sebanyak 9 responden atau 12,3%. Selanjutnya responden pada status perkawinan menikah sebanyak 69 responden atau 94,5% dan belum menikah sebanyak 4 responden atau 5,5%.

Pada karakteristik pendidikan dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 29 responden atau 39,7%, SMA sebanyak 29 responden atau 39,7%, diploma (D-III) sebanyak 10 responden atau 13,7% dan pasca sarjana (S2) sebanyak 8 responden atau 6,8%. Kemudian mayoritas responden yang memiliki masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun ialah sebanyak 42 responden atau 57,5%, masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 12 responden atau 16,4%, masa kerja 2 sampai dengan 5 tahun sebanyak 12 responden atau 16,4% dan masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 7 responden atau 9,6%. Selanjutnya mayoritas responden yang memiliki pendapatan Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000 sebanyak 25 responden atau 34,2%, pendapatan Rp. 3000.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 22 responden atau 30,1%, pendapatan lebih dari Rp. 5.000.000 sebanyak 17 responden atau 23,3%, dan pendapatan Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 9 responden atau 12,3%.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y) dan dua variabel bebas (*Independent variable*) yaitu variabel kerja sama tim (X1) dan disiplin kerja (X2).

4.2.1 Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, variabel kinerja pegawai dijabarkan dalam lima item pertanyaan positif. Indikator yang digunakan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan komitmen. Baik tidaknya kinerja pegawai pada Balai Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan Aceh dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing-masing pertanyaan.

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kinerja Pegawai (Y)

No.	Item pertanyaan	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Mean
		STS		TS		KS		S		SS		
1	Saya memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0	0,0	0	0,0	2	2.7	39	53.4	32	43.8	4.41
2	Kuantitas kerja yang saya lakukan dalam satu priode sesuai target kerja	0	0,0	0	0,0	0	0,0	41	56.2	32	43.8	4.44
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan hasil yang diharapkan	0	0,0	0	0,0	3	4.1	39	53.4	31	42.5	4.38
4	Saya bekerja sesuai dengan standar organisasi dengan mutu hasil yang efektif	0	0,0	0	0,0	0	0,0	42	57.5	31	42.5	4.42

5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.	0	0,0	0	0,0	2	2.7	39	53.4	32	43.8	4.41
Nilai Rerata												4.41

Sumber: Diolah (2024)

4.2.2 Variabel Kerja Sama Tim

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang diisi responden, variabel kerja sama tim dalam empat item pertanyaan positif. Indikator yang digunakan meliputi tanggung jawab bersama, saling berkontribusi, pengarahan kemampuan secara maksimal dan komunikasi yang efektif. Baik tidaknya kerja sama tim pada Balai Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan Aceh dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing-masing pertanyaan.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kerja Sama Tim (X1)

No.	Item pertanyaan	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Mean
		STS		TS		KS		S		SS		
1	Saya dan anggota tim menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab secara bersama-sama	0	0,0	0	0,0	4	5.5	35	47.9	34	46.6	4.41
2	Saya dan anggota tim saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.	0	0,0	1	1.4	3	4.1	28	38.4	41	56.2	4.49
3	Saya dan anggota tim mengarahkan kemampuan masing masing secara maksimal untuk mencapai target yang sudah ditentukan	0	0,0	1	1.4	4	5.5	31	42.5	37	50.7	4.42

4	Saya dan anggota tim membangun komunikasi agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menyampaikan dan menerima informasi	0	0,0	1	1.4	2	2.7	32	43.8	38	52.1	4.47
Nilai Rerata												4.45

Sumber: Diolah (2024)

4.2.3 Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang diisi responden, variabel kerja sama tim dalam lima item pertanyaan positif. Indikator yang digunakan meliputi tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Baik tidaknya kerja sama tim pada Balai Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan Aceh dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing-masing pertanyaan.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Disiplin Kerja (X2)

No.	Item pertanyaan	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Mean
		STS		TS		KS		S		SS		
1	Saya masuk/pulang kerja tepat pada waktunya	0	0,0	1	1.4	9	12.3	47	64.4	16	21.9	4.07
2	Saya mengikuti ketentuan dan aturan kerja yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan	0	0,0	1	1.4	0	0	51	69.9	21	28.8	4.26
3	Saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	0	0,0	0	0,0	1	1.4	49	67.1	23	31.5	4.30
4	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan agar hasil kinerja saya baik	0	0,0	0	0,0	4	5.5	49	67.1	20	27.4	4.22

5	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	0,0	0	0,0	1	1.4	50	68.5	22	30.1	4.29
Nilai Rerata												4.23

Sumber: Diolah (2024)

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil olahan data SPSS seluruh pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki tingkat signifikansi dibawah 5% sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,230. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Data

No Item Pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% r-tabel (N=73)	Keterangan
1	A1	Y	0.497	0.230	Valid
2	A2		0.590	0.230	Valid
3	A3		0.689	0.230	Valid
4	A4		0.596	0.230	Valid
5	A5		0.662	0.230	Valid
6	B1	X1	0.575	0.230	Valid
7	B2		0.701	0.230	Valid
8	B3		0.640	0.230	Valid
9	B4		0.643	0.230	Valid
10	C1	X2	0.591	0.230	Valid
11	C2		0.812	0.230	Valid
12	C3		0.834	0.230	Valid
13	C4		0.767	0.230	Valid
14	C5		0.741	0.230	Valid

Sumber: Diolah (2024)

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 21. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrument adalah baik.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Cronchbach Alpha	Kehandalan
1	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,60	0,816	Handal
2	Kerja Sama Tim (X1)	4	0,60	0,818	Handal
3	Disiplin Kerja (X2)	5	0,60	0,893	Handal

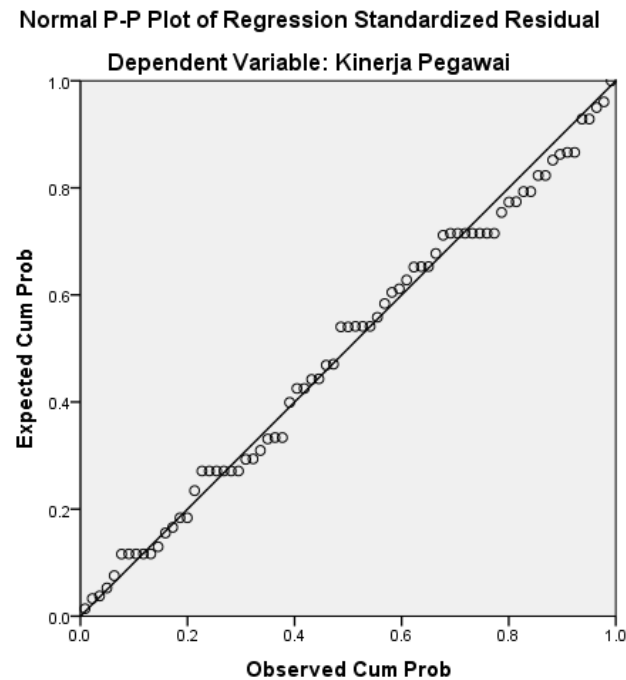
Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel kinerja pegawai, kerja sama tim dan disiplin kerja seluruhnya adalah reliable karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut.



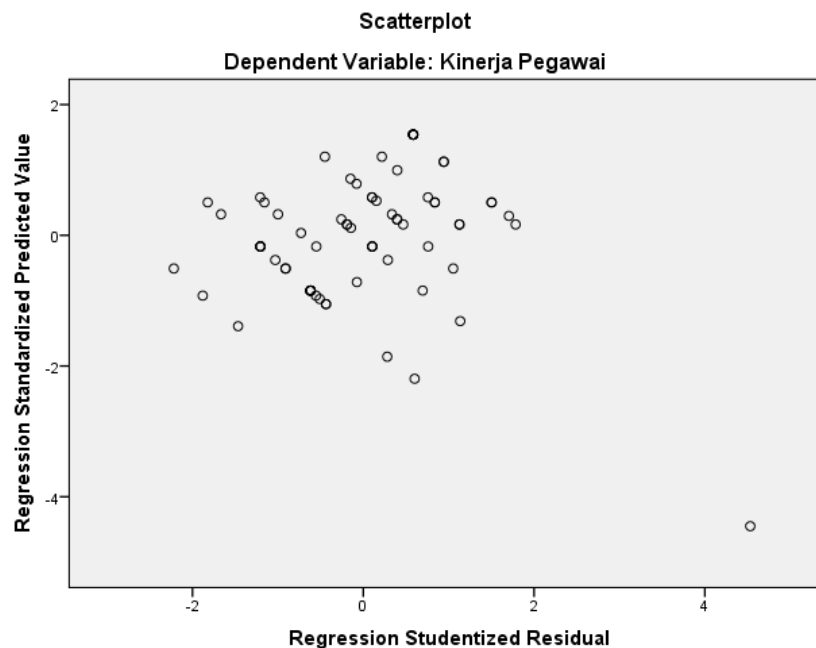
Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis grafik pada gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Apabila titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya apabila titik-titik data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka dari itu model regresi layak digunakan untuk memprediksi suatu keputusan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola yang terdapat pada gambar *Scatter-Plot* di bawah ini.



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatter-Plot*)
Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terdapat titik-titik yang menyebar dan tidak berbentuk sebuah pola, serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka bisa disimpulkan bahwa data tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak

terjadi korelasi di antara variabel independen. Oleh sebab itu, untuk mendeteksi gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Toleransi	Nilai VIF	Keterangan
1	Kerja Sama Tim	0.764	1.308	Non Multikolinearitas
2	Disiplin Kerja	0.764	1.308	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih dari 10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Kerja Sama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai

Nama Variabel	B	Std Error	T hitung	T tabel	Sig.
Konstanta	1.884	0.376	4.260	1,994	.000
Kerja Sama Tim(X1)	0.432	0.077	4.415	1,994	.000
Disiplin Kerja (X2)	0.146	0.062	2.988	1,994	.004

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,884 + 0,432X_1 + 0,146X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 1,884. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi X_1 dan X_2 bernilai 0, maka Y secara rata-rata adalah 1,884.

Nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 memiliki nilai positif sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan jika X_1 mengalami kenaikan 1, maka Y akan naik sebesar 0,432 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 memiliki nilai positif sebesar 0,146. Hal ini menunjukkan jika X_2 mengalami kenaikan 1, maka Y akan naik sebesar 0,146 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel kerja sama tim mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 43,2%.

2. Uji Korelasi dan Determinasi

Dari hasil output SPSS regresi linear berganda juga didapat koefisien korelasi dan diterminan yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Untuk melihat besarnya hubungan dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.660 ^a	0.435	0.419	0.308

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS (2024)

- a. Analisis Korelasi (R) Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00–0,199 = sangat rendah
- 0,20–0,399 = rendah
- 0,40–0,599 = sedang
- 0,60–0,799 = kuat
- 0,80–1,000 = sangat kuat.

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.9 diatas diperoleh angka R sebesar 0,660. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kerja sama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0.419 atau 41,9%. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kerja sama tim (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 41,9%, sedangkan 58,1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kompetensi, pelatihan, budaya kerja, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja.

4.4.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji pengaruh kerja sama tim (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh, digunakan uji statistik t (Uji t). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.10
Hasil Uji T (Parsial)

Nama Variabel	B	Std Error	T hitung	T tabel	Sig.
Konstanta	1.884	0.376	4.260	1,994	.000
Kerja Sama Tim(X_1)	0.432	0.077	4.415	1,994	.000
Disiplin Kerja (X_2)	0.146	0.062	2.988	1,994	.004

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.10 Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Kerja Sama Tim (X_1)

Pada variabel kerja sama tim (X_1) diperoleh t_{hitung} (4.415) $>$ t_{tabel} (1,994), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kerja sama tim (X_1)

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat signifikansi 5%, artinya semakin baik kerja sama tim (X1), maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

b. Disiplin Kerja (X2)

Pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} (2.988) > t_{tabel} (1,994)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat signifikansi 5%, artinya semakin baik disiplin kerja (X2), maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

4.4.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh kerja sama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1 Regression	5.129	2	2.564	26.964	3,130	0.000 ^b
Residual	6.657	70	0.095			
Total	11.786	72				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim

Sumber : Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.9 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $26.964 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,130 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh kerja sama tim (X1) dan disiplin kerja (X2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kerja sama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

4.5 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kerja sama tim. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuan Prasetya Yuditio, dkk (2024) bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kerja sama tim yang baik seperti memperjelas tanggung jawab dari masing-masing anggota tim, saling berkontribusi baik pikiran maupun tenaga dan membangun komunikasi yang efektif antar anggota tim maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan disiplin kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gito Septa Putra, Jhon Fernos, (2023), menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti

memperhatikan tingkat kehadiran pegawai, mematuhi aturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan organisasi, mengikuti arahan dari pimpinan, memiliki kesadaran dalam bekerja maka akan dapat meningkat kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.
3. Kerja sama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Aceh, maka saran yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel kinerja pegawai diketahui bahwa tanggapan responden pada indikator ketepatan waktu memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya, oleh sebab itu BKHIT Aceh perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya agar selesai tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

2. Pada variabel kerja sama tim diketahui bahwa tanggapan responden pada indikator tanggung jawab bersama memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya, oleh sebab itu BKHIT Aceh perlu meningkatkan kerja sama tim dengan cara memperhatikan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan agar dapat melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab secara bersama-sama dengan anggota timnya
3. Pada variabel disiplin kerja diketahui bahwa tanggapan responden pada indikator tingkat kehadiran memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya, oleh sebab itu BKHIT Aceh perlu meningkatkan disiplin kerja dengan cara memperhatikan tingkat kehadiran pegawainya dalam hal masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.
4. Penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada BKHIT Aceh. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian, seperti motivasi, kompetensi, kompensasi, pengembangan karir, budaya kerja, prestasi kerja dan lain sebagainya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV Syakir Media Press.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.
- Alfiah, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap*. Semarang.
- Arifin, A. R. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya*. Surabaya.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan karantina Indonesia. (2023). Diakses dari <https://karantinaindonesia.go.id/>. pada tanggal 01 Juli 2024.
- Basri, S.K., & Rauf, R. (2021). *Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Yume: Journal of Management, 4 (1), 104-105.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sustrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sebelas. Prananda Media Group. Jakarta.
- Ganiar Risma, M. Yahya Arwiah. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung*. ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8, No. 1.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance)*. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo), 3(1), 138-151.

- Hasibuan. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan*. *DIMENSI*, 10, 58-75
- Istiantara, D. T. (2019). *Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian Indonesia*. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- Kurnia, Sitorus. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Mega Romauly Tampubolon, Calen, Benjamin Albert Simamora, Juan A. Ongko. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerja sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar*. *Jurnal SULTANIST*, ISSN : 2338-4328 Vol. 6, No. 1.
- Murphy, Kevin R., Cleveland, Jeanette N., and Hanscom, Madison E. (2021). *Performance Appraisal and Management*. Los Angeles: Sage Publication.
- Nassabela, A. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Kerja sama Tim, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara*. Medan. Skripsi tidak diterbitkan. Medan: Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III (1), 60-74.
- Putra Septa Gito, Fernos Jhon. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang*. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 3 Nomor 2.
- Rimawati, L. S., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja*

- Karyawan (Studi Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang). e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, 52-63.*
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk .(2021). *Kinerja Karyawan, (Edisi 1, Cetakan Pertama)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siregar, W. S. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada D"Raja*
- Soekidjan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Coffe Ismud Park* .Skripsi tidak diterbitkan, Medan: Program Sarjana Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Warman Cecep, Suharno, Pratama Rizky, Febrianata Eka. (2022). *Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Serpong*. SULTAN (Indonesian Of Leadership and Management Journal), Volume 1 Nomor 1.
- Yuan Prasetya Yuditio, Rizky Nastiti, Muhammad Maladi, Ibrahim Daud. (2024). *Pengaruh Komunikasi Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur*. Manajemen: Jurnal Ekonomi Usi Vol. 6 No. 1.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI KARANTINA HEWAN, IKAN, DAN TUMBUHAN ACEH

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini dengan memberi tanda (√) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

I. DATA RESPONDEN

1. Jenis kelamin

☐ Pria

☐ Wanita

2. Usia

☐ 20 - 30 Tahun

☐ 41 – 50 Tahun

☐ 31 - 40 Tahun

☐ > 50 Tahun

3. Status Perkawinan

☐ Menikah

☐ Belum Menikah

4. Pendidikan

☐ SMA

☐ Sarjana (S1)

☐ Diploma (D-III)

☐ Pasca Sarjana (S2)

5. Masa Kerja

☐ 2- 5 Tahun

☐ 11-20

☐ 6- 10 Tahun

☐ > 20 Thn

6. Pendapatan

☐ Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000

☐ Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000

☐ Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000

☐ Rp. > Rp. 5.000.000

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Kuantitas kerja yang saya lakukan dalam satu priode sesuai target kerja					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan hasil yang diharapkan					
4	Saya bekerja sesuai dengan standar organisasi dengan mutu hasil yang efektif					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

2. KERJA SAMA TIM (X1)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dan anggota tim menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab secara bersama-sama					
2	Saya dan anggota tim saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.					
3	Saya dan anggota tim mengarahkan kemampuan masing masing secara maksimal untuk mencapai target yang sudah ditentukan					
4	Saya dan anggota tim membangun komunikasi agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menyampaikan dan menerima informasi					

3. DISIPLIN KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya masuk/pulang kerja tepat pada waktunya					
2	Saya mengikuti ketentuan dan aturan kerja yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan					
3	Saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku					
4	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan agar hasil kinerja saya baik					
5	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					

Atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Lampiran 2 Jawaban dari Kuesioner Penelitian

No	IDENTITAS RESPONDEN						KINERJA PEGAWAI						KERJA SAMA TIM					DISIPLIN KERJA					
	J K	U S	S P	P N	M K	P E	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	RERATA (Y)	B 1	B 2	B 3	B 4	RERATA (X1)	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	RERATA (X2)
1	1	4	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4.4	3	2	2	2	2.3	3	2	3	3	3	2.8
2	1	4	3	1	4	4	4	5	4	5	5	4.6	5	5	5	4	4.8	4	4	4	4	4	4
3	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.5	3	4	4	4	4	3.8
4	1	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3.6	5	4	4	4	4.3	3	4	4	3	4	3.6
5	2	4	3	1	4	4	4	5	5	4	5	4.8	5	4	5	5	4.8	4	4	4	4	4	4
6	1	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.8
7	1	4	3	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.6
8	2	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.8	5	4	4	4	4	4.2
9	1	3	3	1	3	4	3	4	5	4	5	4.6	4	5	5	4	4.5	4	4	5	4	5	4.4
10	2	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4.2	4	4	5	4	4.3	2	4	4	4	5	3.8
11	2	3	3	1	3	4	3	5	4	5	5	4.8	4	5	5	5	4.8	3	5	4	5	5	4.4
12	2	3	3	1	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	2	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.3	4	4	4	4	4	4
14	1	3	3	1	3	4	3	4	4	4	5	4.2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
15	2	2	3	1	3	3	2	4	4	4	4	4.2	5	5	4	5	4.8	4	4	5	4	5	4.4
16	2	3	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.5	4	4	4	4	4	4
17	2	2	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.3	5	5	5	5	4	4.8
18	1	3	2	1	3	3	3	4	5	5	4	4.6	4	5	5	5	4.8	4	5	5	5	4	4.6
19	2	3	2	1	3	2	3	4	5	5	5	4.6	4	4	4	5	4.3	5	5	5	5	5	5
20	1	2	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	1	3	3	1	4	3	3	5	4	4	5	4.6	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5
22	1	4	1	1	4	3	4	4	5	4	4	4.4	3	4	3	4	3.5	5	4	4	4	4	4.2
23	2	4	1	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	1	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	3	1	1	3	3	3	5	5	5	4	4.8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
26	1	3	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.8	4	4	4	4	4	4
27	1	3	1	1	3	3	3	5	4	4	4	4.4	5	5	4	4	4.5	3	4	4	4	4	3.8
28	1	3	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.3	3	4	4	3	4	3.6
29	2	3	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
30	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.5	4	4	4	4	4	4
31	1	2	1	1	3	3	2	5	4	5	5	4.8	4	5	5	5	4.8	5	5	5	4	5	4.8
32	1	3	1	1	3	2	3	4	4	5	4	4.2	5	4	4	5	4.5	4	4	5	4	4	4.2
33	2	3	1	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
34	1	3	1	1	2	2	3	4	4	5	5	4.4	4	5	5	4	4.5	4	4	4	4	4	4
35	2	2	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4.2	4	4	4	5	4.3	4	5	5	5	5	4.8

No	IDENTITAS RESPONDEN						KINERJA PEGAWAI						KERJA SAMA TIM					DISIPLIN KERJA					
	J K	U S	S P	P N	M S	P E	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	RERATA (Y)	B 1	B 2	B 3	B 4	RERATA (X1)	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	RERATA (X2)
36	2	2	2	1	2	2	4	5	4	5	5	4.6	5	5	4	5	4.8	4	4	5	4	5	4.4
37	1	2	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4.6
38	1	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.8
39	2	2	2	1	1	1	4	4	3	4	3	3.6	4	4	3	4	3.8	4	4	4	3	4	3.8
40	1	3	4	1	3	4	4	5	5	5	5	4.8	4	5	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5
41	2	2	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	2	3	3	1	3	3	5	5	4	4	4	4.4	4	5	5	5	4.8	4	4	4	4	4	4
43	1	2	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.5	4	4	4	4	4	4
44	2	1	3	1	1	2	4	4	3	4	3	3.6	5	3	4	5	4.3	4	4	4	4	4	4
45	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	1	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.5	4	4	4	4	4	4
47	2	1	2	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	2	1	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
49	2	2	1	1	1	1	4	4	5	5	5	4.6	4	4	5	5	4.5	5	5	5	5	5	5
50	1	3	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	2	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4.6	5	4	4	4	4.3	4	5	5	5	5	4.8
52	2	3	1	1	4	2	5	5	4	4	4	4.4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	2	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3.3	4	4	4	4	4	4
54	2	2	1	1	3	2	5	5	5	4	5	4.8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
55	2	2	1	1	2	1	4	4	5	4	5	4.4	4	5	4	4	4.5	4	4	4	4	4	4
56	1	3	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	1	4	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
58	2	1	3	1	1	1	4	5	5	5	4	4.6	4	4	4	5	4.3	4	4	4	4	4	4
59	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	2	3	3	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	1	3	3	1	3	3	5	5	4	4	4	4.4	5	5	5	4	4.8	4	4	4	4	4	4
62	1	4	1	1	3	3	4	5	4	4	4	4.2	4	5	4	5	4.5	4	4	4	4	4	4
63	1	4	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.3	4	4	4	4	4	4
64	1	2	1	1	3	2	4	5	4	5	4	4.4	4	5	4	5	4.5	4	5	4	5	4	4.4
65	1	4	1	1	3	2	5	4	5	4	5	4.6	5	5	4	5	4.8	4	5	4	5	4	4.4
66	1	3	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	1	3	1	1	3	2	4	4	5	5	4	4.4	5	5	4	4	4.5	4	4	4	4	4	4
68	1	1	2	1	1	2	4	4	5	5	5	4.6	5	5	4	4	4.5	4	4	4	4	4	4
69	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	1	1	1	2	1	1	5	5	5	5	4	4.8	4	5	5	5	4.8	4	4	4	4	4	4
71	1	3	4	1	3	4	5	4	5	4	5	4.6	4	5	4	5	4.5	4	5	4	5	4	4.4
72	1	3	3	1	3	3	4	5	4	5	4	4.4	5	4	4	4	4.3	5	4	5	4	5	4.6
73	1	2	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3.8

Lampiran 3 Frekuensi Karakteristik Responden

Frequency Table

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	38	52.1	52.1	52.1
Valid Wanita	35	47.9	47.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Umur				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 Tahun	9	12.3	12.3	12.3
31-40 Tahun	18	24.7	24.7	37.0
Valid 41-50 Tahun	32	43.8	43.8	80.8
<50 Tahun	14	19.2	19.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Status Perkawinan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah	69	94.5	94.5	94.5
Valid Belum Menikah	4	5.5	5.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	29	39.7	39.7	39.7
Diploma (D-III)	10	13.7	13.7	53.4
Valid Sarjana (S1)	29	39.7	39.7	93.2
Pasca Sarjana (S2)	5	6.8	6.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2-5 Tahun	12	16.4	16.4	16.4
6-10 Tahun	7	9.6	9.6	26.0
Valid 11-20 Tahun	42	57.5	57.5	83.6
> 20 Tahun	12	16.4	16.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rp. 2.000.000- Rp. 3.000.000	9	12.3	12.3	12.3
Rp. 3.000.000- Rp. 4.000.000	22	30.1	30.1	42.5
Valid Rp. 4.000.000- Rp. 5.000.000	25	34.2	34.2	76.7
< Rp. 5.000.000	17	23.3	23.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

Frequency Table

Saya memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	2	2.7	2.7	2.7
Valid Setuju	39	53.4	53.4	56.2
Sangat Setuju	32	43.8	43.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kuantitas kerja yang saya lakukan dalam satu priode sesuai target kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	41	56.2	56.2	56.2
Valid Sangat Setuju	32	43.8	43.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan hasil yang diharapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	3	4.1	4.1	4.1
Valid Setuju	39	53.4	53.4	57.5
Sangat Setuju	31	42.5	42.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Saya bekerja sesuai dengan standar organisasi dengan mutu hasil yang efektif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	42	57.5	57.5	57.5
Valid Sangat Setuju	31	42.5	42.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	2	2.7	2.7	2.7
Valid Setuju	39	53.4	53.4	56.2
Sangat Setuju	32	43.8	43.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frekuensi Kerja Sama Tim (X1)

Frequency Table

Saya dan anggota tim menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab secara bersama-sama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	4	5.5	5.5	5.5
Valid Setuju	35	47.9	47.9	53.4
Sangat Setuju	34	46.6	46.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Saya dan anggota tim saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	3	4.1	4.1	5.5
Valid Setuju	28	38.4	38.4	43.8
Sangat Setuju	41	56.2	56.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Saya dan anggota tim mengarahkan kemampuan masing masing secara maksimal untuk mencapai target yang sudah ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	4	5.5	5.5	6.8
Valid Setuju	31	42.5	42.5	49.3
Sangat Setuju	37	50.7	50.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Saya dan anggota tim membangun komunikasi agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menyampaikan dan menerima informasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	2	2.7	2.7	4.1
Valid Setuju	32	43.8	43.8	47.9
Sangat Setuju	38	52.1	52.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frekuensi Disiplin Kerja (X2)

Frequency Table

Saya masuk/pulang kerja tepat pada waktunya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Kurang Setuju	9	12.3	12.3	13.7
Valid Setuju	47	64.4	64.4	78.1
Sangat Setuju	16	21.9	21.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Saya mengikuti ketentuan dan aturan kerja yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Valid Setuju	51	69.9	69.9	71.2
Sangat Setuju	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Valid Setuju	49	67.1	67.1	68.5
Sangat Setuju	23	31.5	31.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Saya tidak menunda-nunda pekerjaan agar hasil kinerja saya baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	4	5.5	5.5	5.5
Valid Setuju	49	67.1	67.1	72.6
Sangat Setuju	20	27.4	27.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Valid Setuju	50	68.5	68.5	69.9
Sangat Setuju	22	30.1	30.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 7 Realibity & Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	73	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.816	.816	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	4.41	.549	73
Kuantitas kerja yang saya lakukan dalam satu priode sesuai target kerja	4.44	.500	73
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan hasil yang diharapkan	4.38	.568	73
Saya bekerja sesuai dengan standar organisasi dengan mutu hasil yang efektif	4.42	.498	73
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.	4.41	.549	73

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Varianc e	N of Items
Item Means	4.414	4.384	4.438	.055	1.013	.000	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	17.66	2.867	.497	.361	.812
Kuantitas kerja yang saya lakukan dalam satu priode sesuai target kerja	17.63	2.847	.590	.441	.784
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan hasil yang diharapkan	17.68	2.524	.689	.581	.753
Saya bekerja sesuai dengan standar organisasi dengan mutu hasil yang efektif	17.64	2.844	.596	.444	.783
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.	17.66	2.617	.662	.528	.762

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.07	4.092	2.023	5

Lampiran 8 Realibity & Validitas Kerja Sama Tim (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.818	.818	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya dan anggota tim menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab secara bersama-sama	4.41	.597	73
Saya dan anggota tim saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.	4.49	.648	73
Saya dan anggota tim mengarahkan kemampuan masing masing secara maksimal untuk mencapai target yang sudah ditentukan	4.42	.665	73
Saya dan anggota tim membangun komunikasi agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menyampaikan dan menerima informasi	4.47	.625	73

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.449	4.411	4.493	.082	1.019	.001	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya dan anggota tim menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab secara bersama-sama	13.38	2.684	.575	.348	.800
Saya dan anggota tim saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.	13.30	2.352	.701	.494	.741
Saya dan anggota tim mengarahkan kemampuan masing masing secara maksimal untuk mencapai target yang sudah ditentukan	13.37	2.403	.640	.435	.771
Saya dan anggota tim membangun komunikasi agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menyampaikan dan menerima informasi	13.33	2.502	.643	.415	.769

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.79	4.166	2.041	4

Lampiran 9 Realibity & Validitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.893	.900	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya masuk/pulang kerja tepat pada waktunya	4.07	.631	73
Saya mengikuti ketentuan dan aturan kerja yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan	4.26	.528	73
Saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	4.30	.491	73
Saya tidak menunda-nunda pekerjaan agar hasil kinerja saya baik	4.22	.534	73
Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	4.29	.485	73

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.227	4.068	4.301	.233	1.057	.009	5

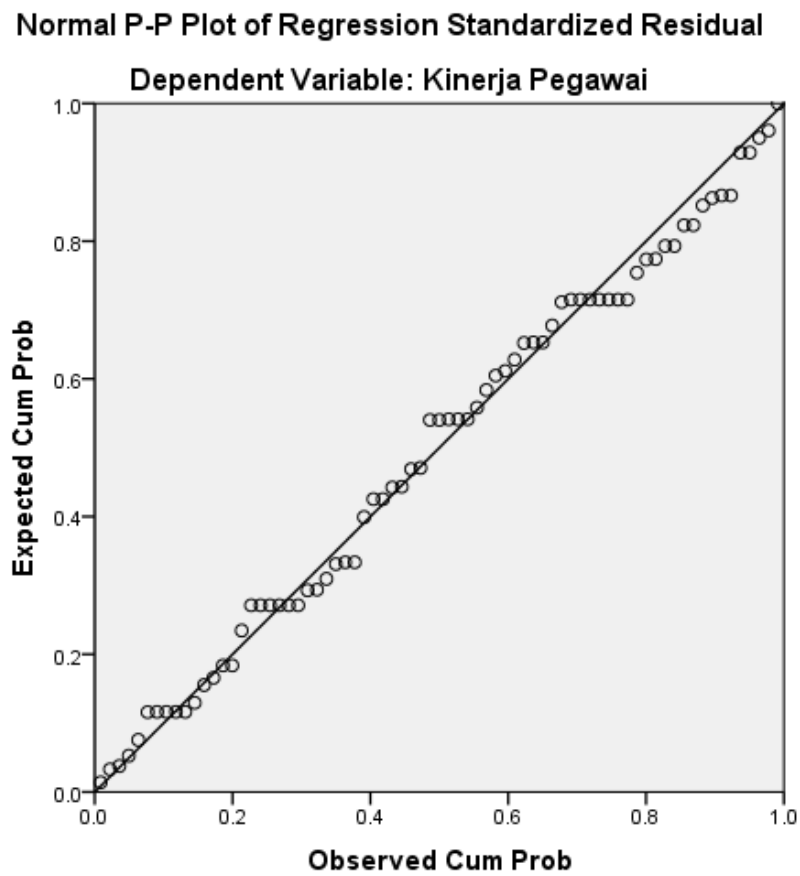
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya masuk/pulang kerja tepat pada waktunya	17.07	3.287	.591	.439	.911
Saya mengikuti ketentuan dan aturan kerja yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan	16.88	3.221	.812	.747	.853
Saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	16.84	3.306	.834	.806	.851
Saya tidak menunda- nunda pekerjaan agar hasil kinerja saya baik	16.92	3.271	.767	.704	.863
Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	16.85	3.463	.741	.758	.870

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.14	5.037	2.244	5

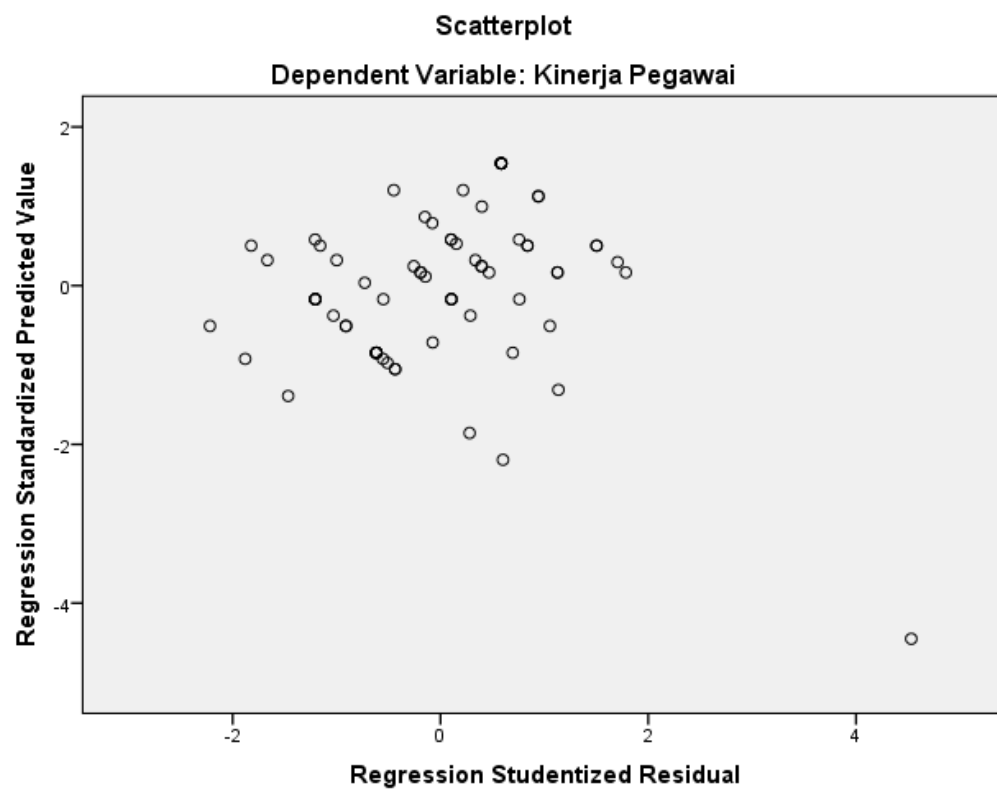
Lampiran 10 Uji Asumsi Klasik Normalitas



Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.641	.385		4.260	.000		
Kerja Sama	.360	.082	.454	4.415	.000	.764	1.308
Tim							
Disiplin Kerja	.277	.093	.307	2.988	.004	.764	1.308

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 12 uji asumsi klasik heteroskedasititas

Lampiran 13 analisis regresi linear berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.419	.308

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.129	2	2.564	26.964	.000 ^b
	Residual	6.657	70	.095		
	Total	11.786	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.641	.385		4.260	.000
	Kerja Sama Tim	.360	.082	.454	4.415	.000
	Disiplin Kerja	.277	.093	.307	2.988	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = 73