

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA
USAHA NEGARA KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

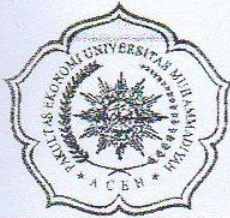
**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

HABIBIE MAULANA
NPM :1902120045



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



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, 23 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

HABIBIE MAULANA
NPM : 1902120045

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA USAHA NEGARA KOTA BANDA 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

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

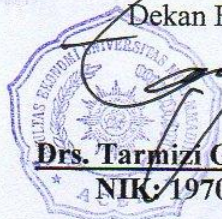
Pembimbing I

Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Devi Kumala, S.Si., MT
NIK. 19750506 201202 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
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, 23 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

HABIBIE MAULANA
NPM : 1902120045

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA USAHA NEGARA KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 16 September 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Devi Kumala, S.Si., MT
NIK. 19750506 201202 1 001

Anggota

Dr. Marlizar, SE., MM
NIK. 19820911 201306 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

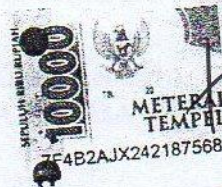
Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 23 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Habibie Maulana

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Habibie Maulana
NPM : 1902120045
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 DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA USAHA NEGARA KOTA BANDA 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 : 23 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Habibie Maulana

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Muchtar, Ibunda Maulita, abang Arsyah Makarim, dan adek Muntasir AlKhalik beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan

dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini

3. IbuTuwisna, SE.MM,Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Serta sahabat saya (M. Arial, Mukhsin, Fuad, Rizki, dan Rara) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

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

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 20 Juli 2023
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Disiplin Kerja	11
2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	14
2.1.3 Kerjasama Tim	14
2.1.3.1 Definisi Kerjasama Tim	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	15
2.1.3.3 Indikator Kerjasama Tim	16
2.2 Penelitian Sebelumnya	16
2.3 Kerangka Pemikiran	19
2.4 Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Desain Penelitian	22
3.1.1 Tujuan Peneliatian	22
3.1.2 Jenis Penelitian	22
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	23
3.1.4 Horizon Waktu	23
3.1.5 Unit Analisis	24
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	24
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	26
3.5 Teknik Analisis Data	28
3.6 Pengujian Data.....	28
3.6.1 Pengujian Vadilitas	28
3.6.2 Pengujian Reabilitas	29
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	29
3.7 Pengujian Hipotesis	30
 BAB IV HASIL PENELITIAN.....	 32
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	32
4.2 Hasil Penelitian	33
4.2.1 Karakteristik Responden	33
4.2.2 Pengujian Data	36
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	38
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	41
2.4.2.1 Uji Normalitas	41
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	42
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	43
4.2.5 Pengujian Hipotesis	44
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	47
4.3 Implikasi Penelitian	48
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	50
 DAFTAR PUSTAKA	 52
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kategori Penilaian Kehadiran Kinerja	2
Tabel 1.2 Rekapitulasi Kinerja Berdasarkan Tingkat Kehadiran.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	23
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional	26
Tabel 3.3 Tabel Pengujian Hipotesis Secara Parsial	31
Tabel 3.4 Tabel Pengujian Hipotesis Secara Simultan	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.2 Usia Responden.....	34
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	34
Tabel 4.4 Penghasilan Responden	35
Tabel 4.5 Lama Masa Kerja Responden	35
Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	36
Tabel 4.7 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	37
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	38
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	39
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kerjasama Tim	40
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	42
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	44
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	46
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	41
Gambar 2.1 Uji Heterokedastisitas	43

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA USAHA NEGARA
KOTA BANDA ACEH**

HABIBIE MAULANA
NPM :1902120045

Pembimbing 1. Tuwisna, SE, MM
Pembimbing 2. Devi Kumala, S.Si, MT

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Kota Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Kota Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Kota Banda Aceh. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Kota Banda Aceh. Disiplin kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Kota Banda Aceh. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja dan kerjasama tim. Semakin disiplin pegawai dalam bekerja serta semakin kompak dalam kerjasama tim maka semakin besar peluang bagi Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND TEAM
COOPERATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANDA ACEH
STATE ADMINISTRATIVE COURT**

HABIBIE MAULANA

NPM : 1902120045

Advisor 1. Tuwisna, SE, MM

Advisor 2. Devi Kumala, S.Si, MT

ABSTRACT

Study This study aims to determine the effect of work discipline and teamwork on employee performance at the Banda Aceh City Administrative Court (PTUN) . The method used is the causality method which aims to explain the effect of the independent variables on the dependent variable . Determination of the sample of this study using saturated sample technique . The sample used in this study was 37 employee at the State Administrative Court (PTUN) of Banda Aceh City and is willing to be a respondent. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The results of the study show that work discipline partially affects the performance of employees at the State Administrative Court (PTUN) of Banda Aceh City. Teamwork has partially affected employee performance at the Banda Aceh City Administrative Court (PTUN). Work discipline and teamwork simultaneously affect employee performance at the Banda Aceh City Administrative Court (PTUN) . Employee performance improvement is determined by work discipline and teamwork. The more disciplined employees are at work and the more cohesive in teamwork, the greater the opportunity for the Banda Aceh State Administrative Court (PTUN) to improve employee performance.

Keywords : *Work Discipline, Teamwork, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia yang strategis memandang bahwa pegawai pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup instansi maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari factor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi. Pegawai merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, (Isvandiari 2020:19). Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali difikirkkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai.

Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebanding dengan hasil kinerja yang tercapai. Berikut merupakan penilaian kehadiran kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh:

Tabel 1.1
Kategori Penilaian Kehadiran Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh

Range Nilai	Keterangan
61-70	Kurang Baik
71-80	Cukup Baik
81-90	Baik
91-100	Sangat Baik

Sumber : Devisi SDM Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN)
Banda Aceh

Dilihat dari tabel 1.1 merupakan kategori penilaian sistem manajemen kinerja yang ada di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh. Standar nilai digunakan untuk mengukur penilaian kinerja salah satunya mengukur kehadiran pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh. Dengan adanya penilaian kehadiran ini bertujuan agar lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai agar dapat lebih baik lagi. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh, peneliti mengukur dengan kehadiran (absensi) pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh selama tiga bulan terakhir. Seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN)
Banda Aceh Berdasarkan Persentase Kehadiran dan Kemangkiran
Bulan Maret-Mei 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran	Persentase	Kemangkiran	Persentase	Predikat
Maret	37 Orang	31 hari	33 orang	89,1%	4 orang	10,9%	Sangat Baik
April	37 Orang	30 hari	31 orang	83,7%	6 orang	16,3%	Baik
Mei	37 Orang	31 hari	29 orang	78,3%	10 orang	21,7%	Cukup Baik

Sumber : Devisi SDM Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh

Tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa jumlah 37 pegawai presentase kehadiran pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh mengalami penurunan, dapat terlihat sampai bulan Mei menurun hingga 78,3%, sedangkan kemangkiran meningkat hingga 21,7%. Tentunya hal ini jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik yaitu 100%. Apabila pegawai yang melakukan kemangkiran tanpa keterangan yang valid maka instansi akan memberikan punishment kepada pegawai berupa surat peringatan. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan sudah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai merupakan salah satu aspek penilaian kinerja pegawai yang kurang baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah disiplin kerja dan kerjasama tim.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh yaitu Disiplin kerja. Oleh sebab itu disiplin

kerja merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap pegawai. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan/instansi, pegawai dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Menurut Widyasari (2021:9), disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin pegawai baik.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kerjasama tim. Dimana kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan (Letsoin dan Ratnasari 2020). Biasanya Kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kerjasama seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan performa kinerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadikan tim yang efektif. Dengan demikian, setiap orang dalam struktur organisasi pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh dengan tujuan tertentu membutuhkan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuannya.

Kerjasama yang baik mampu menjadikan suatu kegiatan organisasi menjadi lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 3 Juni 2023 dengan 15 pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh bahwa kurangnya kesadaran akan peningkatan mutu dan kualitas pegawai, terutama kinerja yang diharapkan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan seperti kurangnya komunikasi antar pegawai dengan atasan, maupun pegawai dengan pegawai mengenai informasi program kerja. Beberapa pegawai yang sering terlambat dan masih ada pegawai yang sering tidak ada ditempat saat jam kerja.

Dalam masalah tersebut terlihat bahwa masih ada pegawai yang kurang disiplin yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh Instansi, sering datang terlambat seperti masuk jam 08.00 pegawainya datang jam 08.30 bahkan ada pegawai yang datang jam 09.00 wib, serta ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan apapun. Hal ini terus berlanjut dikarenakan di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh kurangnya pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan di kantor tersebut. Serta pimpinan tidak langsung melakukan pengawasan kepada bawahan yang perilakunya menyimpang seperti bawahan yang tidak disiplin.

Pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh kerjasama tim masih dikatakan dalam kategori yang masih kurang harmonis hal ini dapat dilihat dari permasalahan-permasalahan yang muncul seperti pegawai sering melemparkan tanggung jawab pekerjaan, tidak saling member dukungan, dan serta saling menyalahkan jika terjadi suatu permasalahan. Untuk mencapai

kerjasama tim di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh di tuntut agar kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, pengembangan karir, kompetensi serta motivasi terjadinya judul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh ?
2. Seberapa besar pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana disiplin kerja dan kerjasama tim pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh kemudian bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Amalia, 2019:31). Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Menurut Suyadi (2020:50) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Menurut Isvandiari (2020:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal anggota atau pegawai Sanjaya (2019:14), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai.
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Prawirosentono dalam Riyadi (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2020:21) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing pegawai.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Menurut Fadel dalam Nabawai (2019:180) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi. Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Arif dan maulana (2020:111). Disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh,

juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki, Wulandari (2019:41).

Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu, Hilmi (2020:22).

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal, Jufizen (2021:36).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah

kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaanyang ingin dicapai.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Jufizen (2021:38) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.
5. Pengawasan Melekat
Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan peraturanyang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulang kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui keemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hilmi (2020:25) mengemukakan beberapa indikator Disiplin Kerja sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketepatan jam pulang kerumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai.

2.1.3 Kerjasama Tim

2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Letsoin dan Ratnasari (2020) kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya Kerjasama tim

beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Sedangkan Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang (2017:3019) mendefinisikan kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Aziz (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan sebuah tim atau kelompok kerja merupakan:

- a. Tujuan yang jelas
Kurang jelasnya Tujuan dari suatu kumpulan kerja biasanya menjadi penyebab utama kegagalan kelompok. Saat Tujuan kelompok dikatakan dengan jelas pada masing-masing anggota, maka ada semangat untuk bergerak maju dan keinginan untuk bertahan di waktu sulit, serta bagaimana menanggulangi halangan-halangan.
- b. Struktur tim atau kelompok kerja yang saling mendukung
Untuk menjangkau suatu struktur yang saling mendukung, orang yang bertanggung jawab dalam menyusun tim/kelompok mesti membubuhkan perhatian kepada faedah kelompok, peran anggota tim, tanggung jawab dan tingkat keterampilan anggota, stabilitas dan besar kecilnya suatu kumpulan serta peran kepemimpinan dalam tim/kelompok.
- c. Dukungan yang kuat
Salah satu urusan yang dapat mengakibatkan kegagalan ialah kurangnya dukungan secara organisasi terhadap anggota. Dukungan dalam format

pelatihan, pemantauan kerja dan diskusi secara rutin ialah bentuk dukungan yang dibutuhkan dalam kondisi kerja kelompok. Dukungan laksana ini memastikan bahwa masing-masing anggota bisa dengan bebas mengeksplorasi kemampuannya dalam memajukan kumpulan secara terkoordinasi, tanpa mengakibatkan hambatan-hambatan yang terlampau berarti.

d. Hubungan internal yang positif

Banyak kendala serta kelemahan anggota dalam tim yang dapat mengakibatkan ketegangan dalam hubungan dan hadir ke permukaan sebagai perilaku yang buruk, kurangpercayaan dan perebutan kekuasaan. maka hubungan internal yang positif sangat mempengaruhi keefektifan suatu tim.

2.1.3.3 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Siregar, P. H., (2020) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Ipan Hilmawan (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai, dan Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) dengan judul pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan bagian machining pada PT Metalindo Elektronik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerjasama tim secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian machining pada PT Metalindo Elektronik Cikarang.

Penelitian ini dilakukan oleh Tampubolon dan calen (2020) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai BPPRD Kantor UPT Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini dilakukan Muhammad Rafiq Almar (2021) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Kreativitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Kerjasama tim dan kreativitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya.

Penelitian ini dilakukan oleh Dewi Setyowati (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Pegawai Di Kspps Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung Dan Kspps Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Melati Abadi Jatim. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, budaya organisasi dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung dan Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Melati Abadi Jatim.

Tabel 2.1

Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. Ipan Hilmawan (2020)	– Regresi linier berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	– Variabel independen (disiplin kerja dan kerjasama tim) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel komitmen organisasi - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
2	Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan bagian machining pada PT Metalindo Elektronik. Rahmat Hidayat (2021)	– Regresi linier berganda	Komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerjasama tim secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian machining pada PT Metalindo Elektronik Cikarang	– Variabel independen (disiplin kerja dan kerjasama tim) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel komunikasi internal - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

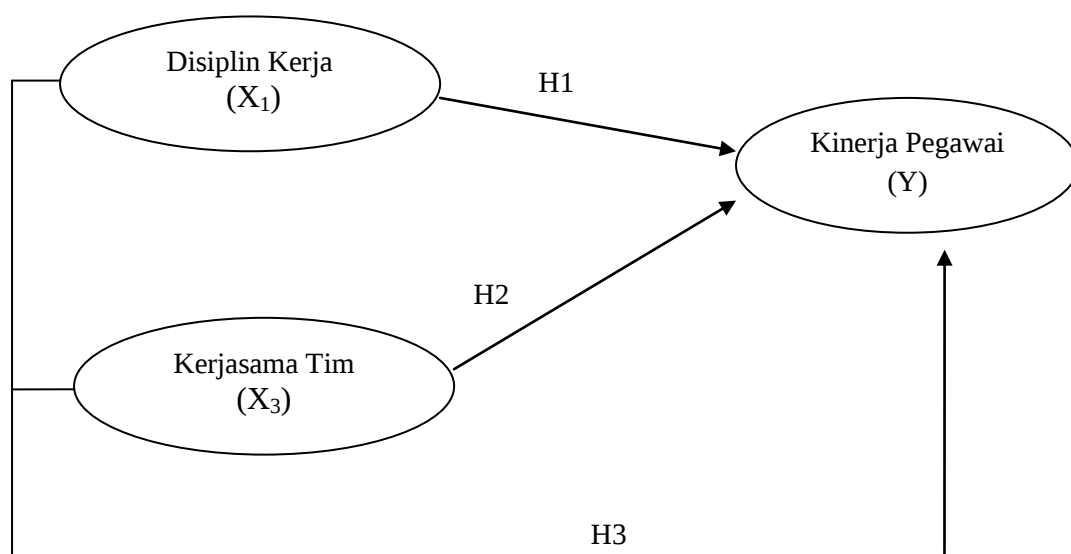
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematang siantar. Tampubolon dan calen (2020)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai BPPRD Kantor UPT Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara	– Variabel independen (disiplin kerja dan kerjasama tim) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
4	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya. Muhammad Rafiq Almar (2021)	– Regresi linier berganda	Kerjasama tim dan kreativitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 3 Seunagan Kabupaten Nagan Raya	– Variabel independen (kerjasama tim) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel kreativitas - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
5	Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Kspps Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung Dan Kspps Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Melati Abadi Jatim. Dewi Setyowati (2020)	– Regresi linier berganda	Beban kerja, budaya organisasi dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung dan Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Melati Abadi Jatim	– Variabel independen (kerjasama tim) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel budaya organisasi, beban kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu manfaat gunatercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk dapat membuatstrategi yang tepat untuk mengupayakan dalam meningkatkan kualitas

SDM yang akhirnya berguna untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja sebagai tingkat kerja yang dicapai seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Kinerja sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hasil kerja sama dengan perwujudan kerja yang dilaksanakan dari pegawai yang biasanya dijadikan sebagai pedoman penilaian untuk pegawai. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan perorangan atau bersama dalam suatu organisasi yang dihasut oleh banyak hal agar sampai pada komitmen organisasi dalam masa waktu tertentu. Jika kinerja sebagai tahap dimana organisasi memperbaiki atau melihat kinerja pegawai. Untuk lebih jelas kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, Tampubolon dan calen (2020)

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.

H2: Diduga kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.

H3: Diduga disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh, jalan Ir. Moh. Taher No.25, Lueng Bata, Kec. Lueng Bata, kota Banda Aceh objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai tetap pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu disiplin kerja, kerjasama tim dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2023 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila (2018:34) dalam Valentin, studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023	September 2023	Oktober 2023
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2023)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2018:45). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2018:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:57). Populasi pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh ini berjumlah 37 orang yang merupakan pegawai tetap dan kontrak. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2019)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantumenunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel		Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Variabel Dependen					
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. (Isvandiari, 2020:19)	1. Kuantitas	Likert	A1
			2. Kuantitas	Likert	A2
			3. Pelaksanaan Tugas	Likert	A3
			4. Tanggung Jawab	Likert	A4

Variabel Independen					
1	Disipli Kerja (X ₁)	Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Kinasi (2020)	1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja	Likert	B1
			2. Ketepatan jam pulang kerumah	Likert	B2
			3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku	Likert	B3
			4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan	Likert	B4
			5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	Likert	B5
			6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai. (Sutanto 2020)	Likert	B6
2	Kerjasama Tim (X ₂)	Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Susanti, Widyani, dan Utami (2021)	1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan	Likert	C1
			2. Saling berkontribusi	Likert	C2
			3. Pengerahan kemampuan secara maksimal	Likert	C3

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2023)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

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

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Disiplin Kerja
X ₂	= Kerjasama Tim
b ₁ dan b ₂	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2018) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2018:22) dalam Novriani, N. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2018:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2018:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2018:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a . Kriteria pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tabel Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H1	$\beta_1=0$	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh
	$\beta_1 \neq 0$	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh
H2	$\beta_2=0$	Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh
	$\beta_2 \neq 0$	Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian yaitu Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a . Kriteria pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tabel Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H4	$\beta_4=0$	Disiplin kerja dan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh
	$\beta_4 \neq 0$	Disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 2 Tahun 1997 tanggal 29 Januari 1997, berkantor di jalan Ir. Mohd. Thahir No. 25 Lueng Bata Banda Aceh, diresmikan pada tanggal 25 September 1997 oleh Bapak Oetojo Oesman, SH., Menteri Kehakiman pada saat itu. Pada Akhir tahun 2000 Operasional Peradilan Tata Usaha Negara Banda Aceh proses persidangannya dititipkan di Pengadilan Tata Usaha Negara Medan, karena situasi dan kondisi pada saat itu tidak dimungkinkan bersidang di Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh.

Bukan hanya Hakim dan Pegawai yang tidak berani masuk kantor, gedung kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh sendiri kondisinya sangat memprihatinkan karena hangus terbakar dan terkena banjir besar pada Desember 2000. Menjelang awal tahun 2005 situasi keamanan berangsur-angsur pulih, hal ini sebagai salah satu dampak tsunami yang melanda sebagian Nanggroe Aceh Darussalam, oleh karenanya berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor KMA/076/SK/V/2005 tanggal 16 Mei 2005, dibuka kembali persidangan di Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh dengan pertimbangan antara lain tuntutan warga Aceh melalui Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Nanggroe Aceh Darussalam agar proses sengketa Tata Usaha Negara dibuka kembali di Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh.

Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh sekarang diketuai oleh bapak H. Mochmad Arief Pratomo, S.H, M.H. Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh memiliki visi yaitu “Mewujudkan Pengadilan Tata Usaha Negara Banda Aceh yang Modern dan Berwibawa” dan misinya yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan hukum yang prima bagi pencari keadilan.
2. Menciptakan sumber daya aparatur Pengadilan yang berintegritas, bertanggung jawab.
3. Meningkatkan kredibilitas, akuntabilitas dan transparansi Peradilan yang berbasis teknologi informasi.
4. Mewujudkan tertib administrasi dan manajemen Peradilan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen yang modern.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 37 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, penghasilan dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	22	59,5
2	Wanita	15	40,5
Jumlah		37	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin pria sebanyak 22 orang responden (59,5%) dan wanita sebanyak 15 orang responden (40,5%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	4	10,8
2	26-35 Tahun	13	35,1
3	36-45 Tahun	14	37,8
4	≥ 55 Tahun	6	16,2
Jumlah		37	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 4 orang (10,8%), 26-35 tahun sebanyak 13 orang (35,1%), 36-45 tahun sebanyak 14 orang (37,8%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 6 orang (16,2%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	5	13,5
3	Diploma	5	13,5
4	Sarjana	17	45,9
5	Pasca Sarjana	10	27,0
Jumlah		37	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang (13,5%), yang berpendidikan diploma sebanyak 5 orang (13,5%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 17 orang (45,9%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 10 orang (27,0%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ Rp. 2 Juta	6	16,2
2	Rp. 3-4 Juta	11	29,7
3	Rp. 5-6 Juta	9	24,3
4	≥ Rp. 7Juta	11	29,7
Jumlah		37	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpenghasilan perbulan ≤ 2 Juta sebanyak 6 orang (16,2%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 3-4 Juta sebanyak 11 orang (29,7%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 5-6 Juta sebanyak 9 orang (24,3%) dan responden yang berpenghasilan perbulan Rp. ≥ 7 Juta sebanyak 11 orang (29,7%).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	7	18,9
2	6-10 Tahun	17	45,9
3	11-15 Tahun	9	24,3
4	≥ 16 Tahun	4	10,8
Jumlah		37	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 7 orang (18,9%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 17 orang (45,9%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 9 orang (24,3%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 4 orang (10,8%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.6
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=37)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	0,575	0,325	Valid
2		Kualitas	0,469	0,325	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,345	0,325	Valid
4		Tanggung jawab	0,471	0,325	Valid
1	Disiplin Kerja (X ₁)	Ketepatan waktu datang ketempat kerja	0,540	0,325	Valid
2		Ketepatan jam pulang kerumah	0,733	0,325	Valid
3		Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku	0,793	0,325	Valid
4		Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan	0,372	0,325	Valid
5		Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	0,385	0,325	Valid
6		Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai	0,733	0,325	Valid

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=37)	Hasil Uji
1	Kerjasama Tim (X ₂)	Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan	0,599	0,325	Valid
2		Saling berkontribusi	0,496	0,325	Valid
3		Pengeralahan kemampuan secara maksimal	0,447	0,325	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,325) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.7
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb. Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,812	0,60	Handal
Kerjasama Tim (X ₂)	0,686	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,649	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel disiplin kerja (X₁) dengan nilai 0,812 kerjasama tim (X₂) dengan nilai 0,686, dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,649. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

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

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	22	59,5	14	37,8	1	2,7	0	0	0	0	4,57
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	19	51,4	11	29,7	7	18,9	0	0	0	0	4,32
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	15	40,5	21	56,8	1	2,7	0	0	0	0	4,38
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	15	40,5	17	45,9	5	13,5	0	0	0	0	4,27
	Nilai Rerata											4,38

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya memiliki kuantitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,57(4) yang berarti sangat setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,32(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh jawaban

rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,27(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,38(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

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

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X_1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	19	51,4	14	37,8	4	10,8	0	0	0	0	4,41
2	Ketepatan jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur	11	29,7	18	48,6	8	21,6	0	0	0	0	4,08
3	Saya selalu mematuhi akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	20	54,1	13	35,1	4	10,8	0	0	0	0	4,43
4	Pegawai menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	15	40,5	21	56,8	1	2,7	0	0	0	0	4,38
5	Saya bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan	14	37,8	16	43,2	7	18,9	0	0	0	0	4,19
6	Saya selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai.	14	37,8	16	43,2	7	18,9	0	0	0	0	4,19
	Nilai Rerata											4,28

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,41(4) yang berarti setuju, ketepatan

jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur diperoleh jawaban rata-rata 4,19(4) yang berarti setuju, saya selalu mematuhi akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,43(4) yang berarti setuju, pegawai menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,08(4) yang berarti setuju, saya selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai diperoleh jawaban rata-rata 4,19(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,28(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim

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

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kerjasama Tim

No	Kerjasama Tim (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama	22	59,5	14	37,8	1	2,7	0	0	0	0	4,57
2	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan	19	51,4	11	29,7	7	18,9	0	0	0	0	4,32
3	Setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan	15	40,5	17	45,9	5	13,5	0	0	0	0	4,27
	Nilai Rerata											4,28

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kerjasama tim pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pekerjaan

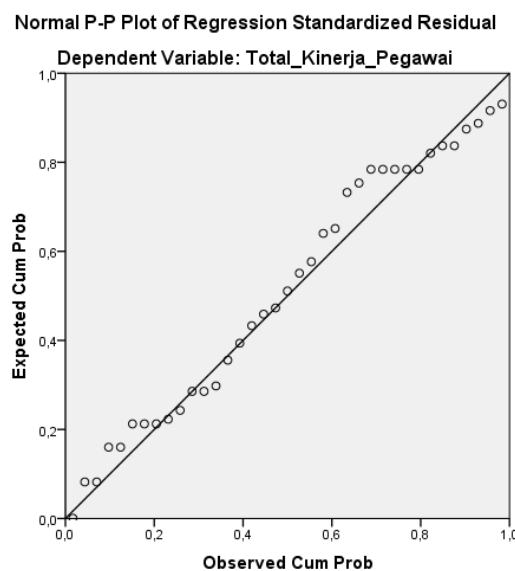
diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama diperoleh jawaban rata-rata 4.57(4) yang berarti setuju, setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan diperoleh jawaban rata-rata 4.32(4) yang berarti setuju, setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan diperoleh jawaban rata-rata 4.27(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kerjasama tim diperoleh nilai rerata sebesar 4.28(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_Disiplin_Kerja	,394	2,540
	Total_Kerjasama_Tim	,394	2,540

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

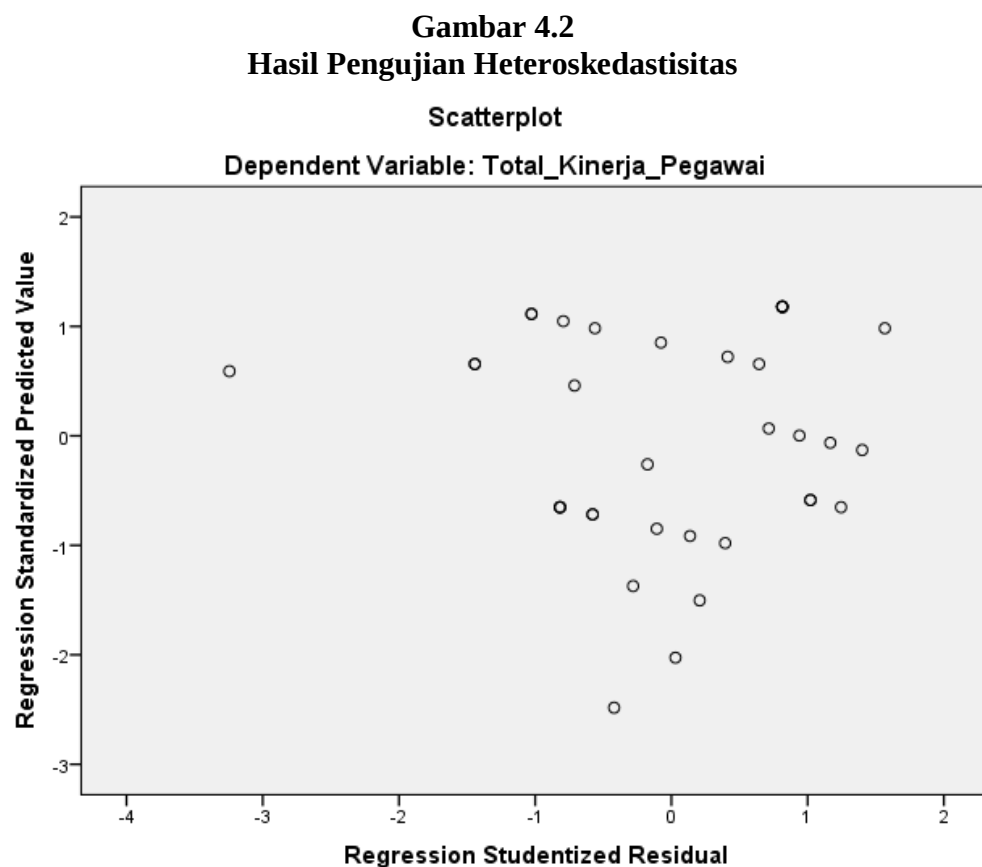
Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki

nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,511	,746		3,367	,002
Total_Disiplin_Kerja	,115	,044	,188	2,590	,014
Total_Kerjasama_Tim	,917	,082	,811	11,169	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan table 4.12 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,511 + 0,115X_1 + 0,917X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 2,511$

Berarti apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 2,511.

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,115$

Disiplin kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,115. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel disiplin

kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,115 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,917$

Kerjasama tim (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,917. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kerjasama tim sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,917 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja (X_1)

Pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,590) > t_{tabel} (2,032)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik disiplin kerja (X_1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. Kerjasama Tim (X_2)

Pada variabel kerjasama tim (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (11,169) > t_{tabel} (2,032)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kerjasama tim (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kerjasama tim (X_2), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

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 disiplin kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,787	2	55,393	224,150	,000 ^b
	Residual	8,402	34	,247		
	Total	119,189	36			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Kerjasama_Tim, Total_Disiplin_Kerja

Sumber: Data primer(2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $224,150 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,276 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 disiplin kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 ^a	,930	,925	,497

a. Predictors: (Constant), Total_Kerjasama_Tim, Total_Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2023)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2018), 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 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,964. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi

hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,930 atau 93,0%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 93,0%, sedangkan 7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara lebih memperhatikan waktu kerja pegawai supaya pegawai selalu pulang kantor sesuai dengan prosedur yang ditentukan. Hal ini dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh dapat meningkatkan kerjasama tim dengan cara lebih memperhatikan anggota tim supaya mengerti akan peranannya masing-masing

untuk mencapai tujuan yang ditentukan, hal ini dapat meningkatkan kerjasama tim sehingga besar peluang bagi Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja dan kerjasama tim. Semakin disiplin pegawai dalam bekerja serta semakin kompak dalam kerjasama tim maka semakin besar peluang bagi Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.
2. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.
3. Disiplin kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi ketua Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh agar memperhatikan pegawai supaya dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

2. Bagi Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh agar lebih memperhatikan waktu kerja pegawai supaya pegawai selalu pulang kantor sesuai dengan prosedur yang ditentukan.
3. Bagi Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh agar lebih memperhatikan anggota tim supaya mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditentukan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amalia, T, (2019). Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Tegal. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 32-33.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Aziz, A. (2018). *Pelatihan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan kemampuan teamwork karyawan pada pt. X* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Ghozali, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58-75.
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 135-146.
- Hilmi Nugraha, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Pt. Chitose Internasional Tbk. Cimahi)* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.

- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 17-34.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018–3027
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, vol 13 hal 57-69
- Sanjaya, F. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Organisasi Perangkat Daerah. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 9-21
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160.
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S. U. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234
- Suyadi, S. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Kinerja Terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia TBK-Terawas Indah Palm Oil MILL. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 21(2), 49-57
- Tampubolon, M. R., Calen, C., Simamora, B. A., & Ongko, J. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 219-229.

Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling*, 8(2), 41-47.

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banda Aceh

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Penghasilan : ☐ ≤ 2 Juta ☐ 5-6 Juta
☐ 3-4 Juta ☐ ≥ 7 Juta
6. Lama Masa Kerja: ☐ <5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ > 15 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I

B. Disiplin Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Ketepatan jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur					
3	Saya selalu mematuhi akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4	Karyawan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
5	Saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan					
6	Karyawan selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai.					

C. Kerjasama Tim (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama					
2	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan					
3	Setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

Karakteristik Responden					Kinerja Pegawai (Y)					Disiplin Kerja (X1)							Kerjasama Tim (X2)			
JK	US	PN	PE	LMS	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX1	P1	P2	P3	ΣX2
1	3	3	2	3	4	5	5	3	17	4	4	4	4	5	3	24	4	5	3	12
1	4	1	2	2	4	3	4	3	14	4	3	3	4	4	3	21	4	3	3	10
1	1	3	3	3	5	5	5	3	18	5	4	5	5	5	3	27	5	5	3	13
2	4	3	3	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	15
1	2	3	4	4	3	3	4	3	13	3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	9
1	1	3	3	2	5	5	3	4	17	5	5	5	5	3	4	27	5	5	4	14
2	2	3	3	4	5	3	5	5	18	4	5	5	3	5	5	27	5	3	5	13
2	4	1	4	2	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	12
1	4	3	3	4	5	5	4	5	19	5	3	5	4	4	5	26	5	5	5	15
2	3	3	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	15
1	2	2	4	2	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	12
2	3	3	4	1	5	3	4	4	16	4	3	3	3	4	4	21	5	3	4	12
1	1	3	4	2	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	15
1	4	4	2	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
2	3	3	1	2	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	14
1	2	4	2	2	5	3	5	5	18	3	5	5	3	5	5	26	5	3	5	13
1	3	3	3	1	4	4	4	5	17	4	4	4	3	4	5	24	4	4	5	13
2	2	4	1	2	5	5	4	5	19	4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	15
1	2	3	3	2	4	4	5	5	18	4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	13
1	3	1	4	1	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	15
2	3	1	1	2	5	5	4	5	19	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	15
1	2	3	4	3	4	4	5	4	17	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	12

LAMPIRAN II TABULASI DATA

1	2	1	1	2	5	5	4	4	18	5	4	5	4	4	4	26	5	5	4	14
2	3	2	2	3	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	15
1	2	4	2	3	4	3	4	4	15	3	4	4	3	4	4	22	4	3	4	11
1	2	4	2	1	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	15
1	2	2	4	2	5	5	4	4	18	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	14
2	1	4	4	3	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	12
1	3	2	2	1	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	12
1	3	4	2	2	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	15
1	2	3	4	4	5	5	4	4	18	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	14
2	3	2	1	2	4	4	5	4	17	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	12
2	4	4	4	3	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	14
2	2	4	2	1	5	3	4	3	15	3	3	3	4	4	3	20	5	3	3	11
1	3	3	2	3	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	12
2	3	4	1	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	15
2	3	3	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan Penghasilan  
Lama_Masa_kerja  
/STATISTICS=STDDEV SUM  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	59,5	59,5	59,5
	2	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10,8	10,8	10,8
	2	13	35,1	35,1	45,9
	3	14	37,8	37,8	83,8
	4	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	13,5	13,5	13,5
	2	5	13,5	13,5	27,0
	3	17	45,9	45,9	73,0
	4	10	27,0	27,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	16,2	16,2	16,2
	2	11	29,7	29,7	45,9
	3	9	24,3	24,3	70,3
	4	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lama_Masa_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	18,9	18,9	18,9
	2	17	45,9	45,9	64,9
	3	9	24,3	24,3	89,2
	4	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,649	,651	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
Kinerja_Pegawai_P1	12,97	2,083	,575	,363	,497
Kinerja_Pegawai_P2	13,22	1,730	,469	,290	,559
Kinerja_Pegawai_P3	13,16	2,584	,345	,066	,686
Kinerja_Pegawai_P4	13,27	1,925	,471	,245	,550

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2 Disiplin_Kerja_P3
Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5 Disiplin_Kerja_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,812	,804	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_P1	21,27	6,480	,540	,790
Disiplin_Kerja_P2	21,49	5,701	,733	,744
Disiplin_Kerja_P3	21,24	5,745	,793	,732
Disiplin_Kerja_P4	21,30	7,715	,372	,835
Disiplin_Kerja_P5	21,59	6,859	,385	,824
Disiplin_Kerja_P6	21,49	5,701	,733	,744

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kerjasama_Tim_P1 Kerjasama_Tim_P2 Kerjasama_Tim_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,686	,704	3

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

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
Kerjasama_Tim_P1	8,59	1,470	,599	,360	,511
Kerjasama_Tim_P2	8,84	1,140	,496	,288	,617
Kerjasama_Tim_P3	8,89	1,377	,447	,224	,661

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Kinerja_Pegawai P1	Kinerja_Pegawai P2	Kinerja_Pegawai P3	Kinerja_Pegawai P4
N Valid	37	37	37	37
Missing	0	0	0	0
Mean	4,57	4,32	4,38	4,27
Std. Deviation	,555	,784	,545	,693
Sum	169	160	162	158

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,7	2,7	2,7
4	14	37,8	37,8	40,5
5	22	59,5	59,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	18,9	18,9	18,9
4	11	29,7	29,7	48,6
5	19	51,4	51,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,7	2,7	2,7
	4	21	56,8	56,8	59,5
	5	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13,5	13,5	13,5
	4	17	45,9	45,9	59,5
	5	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2
Disiplin_Kerja_P3 Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5
Disiplin_Kerja_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Statistics

	Disiplin_Kerja_P1	Disiplin_Kerja_P2	Disiplin_Kerja_P3	Disiplin_Kerja_P4	Disiplin_Kerja_P5	Disiplin_Kerja_P6
N Valid	37	37	37	37	37	37
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,41	4,19	4,43	4,38	4,08	4,19
Std. Deviation	,686	,739	,689	,545	,722	,739
Sum	163	155	164	162	151	155

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Disiplin_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10,8	10,8	10,8
	4	14	37,8	37,8	48,6
	5	19	51,4	51,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18,9	18,9	18,9
	4	16	43,2	43,2	62,2
	5	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10,8	10,8	10,8
	4	13	35,1	35,1	45,9
	5	20	54,1	54,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,7	2,7	2,7
	4	21	56,8	56,8	59,5
	5	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disiplin_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	21,6	21,6	21,6
	4	18	48,6	48,6	70,3
	5	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18,9	18,9	18,9
	4	16	43,2	43,2	62,2
	5	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

```

FREQENCIES VARIABLES=Kerjasama_Tim_P1 Kerjasama_Tim_P2
Kerjasama_Tim_P3
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Statistics

		Kerjasama_Tim_P1	Kerjasama_Tim_P2	Kerjasama_Tim_P3
N	Valid	37	37	37
	Missing	0	0	0
Mean		4,57	4,32	4,27
Std. Deviation		,555	,784	,693
Sum		169	160	158

Frequency Table

Kerjasama_Tim_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,7	2,7	2,7
	4	14	37,8	37,8	40,5
	5	22	59,5	59,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kerjasama_Tim_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18,9	18,9	18,9
	4	11	29,7	29,7	48,6
	5	19	51,4	51,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Kerjasama_Tim_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13,5	13,5	13,5
	4	17	45,9	45,9	59,5
	5	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
/METHOD=ENTER Total_Disiplin_Kerja Total_Kerjasama_Tim
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 ^a	,930	,925	,497

a. Predictors: (Constant), Total_Kerjasama_Tim, Total_Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,787	2	55,393	224,150	,000 ^b
	Residual	8,402	34	,247		
	Total	119,189	36			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

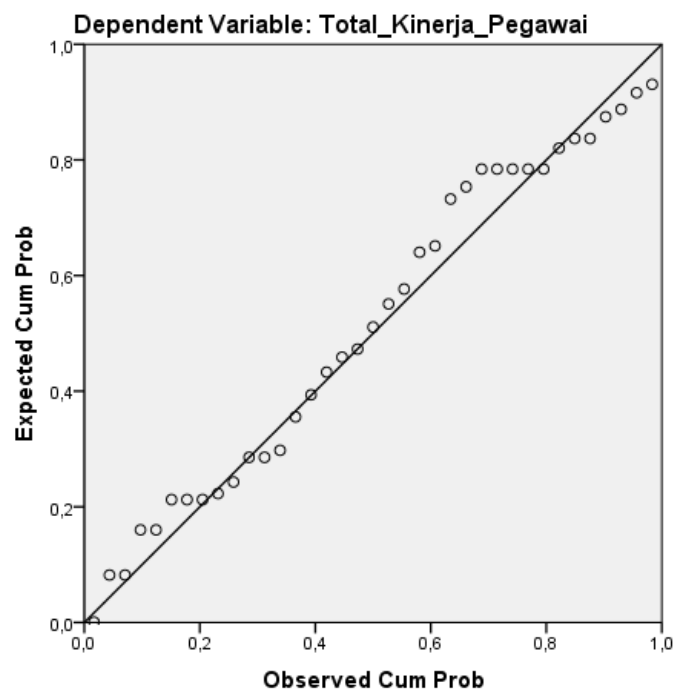
b. Predictors: (Constant), Total_Kerjasama_Tim, Total_Disiplin_Kerja

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

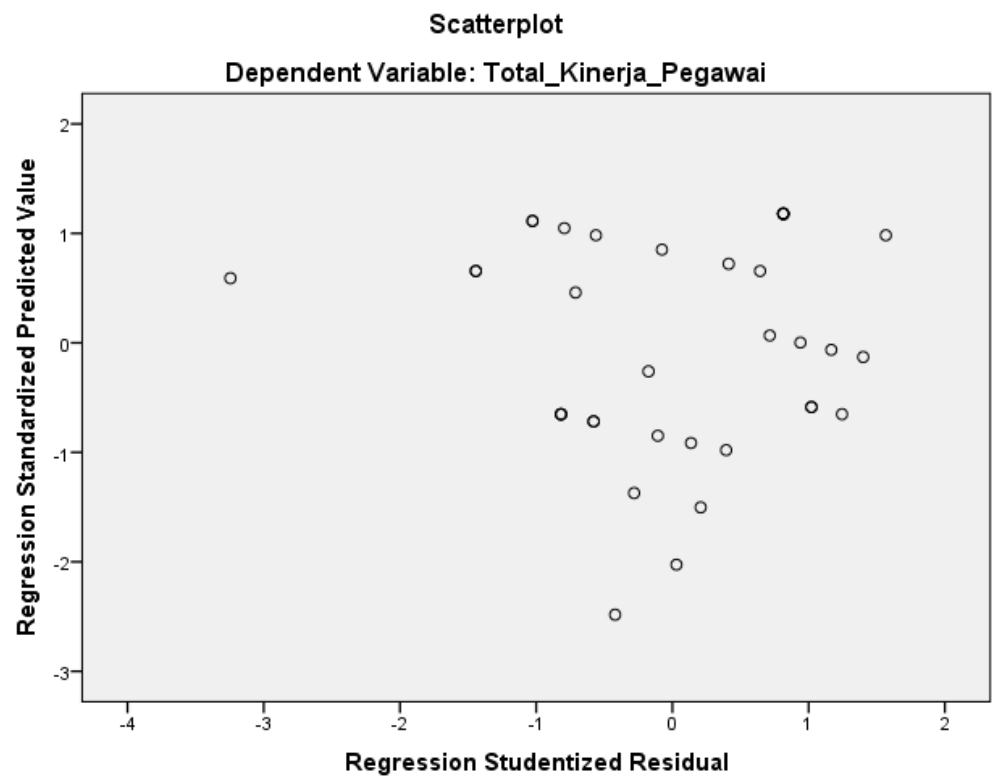
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,511	,746		3,367	,002		
Total_Disiplin_Kerja	,115	,044	,188	2,590	,014	,394	2,540
Total_Kerjasama_Tim	,917	,082	,811	11,169	,000	,394	2,540

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



**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	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

Nilai t tabel Keyakinan 95%

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 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