

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BAITUL MAL
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

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

OLEH :

**ALVI WARDAH
NPM :2202120027**



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



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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 19 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

ALVI WARDAH
NPM : 2202120027

Dengan judul:

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BAITUL MAL KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

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

Pembimbing I

Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Pembimbing II

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

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Tachmizi 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, 19 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

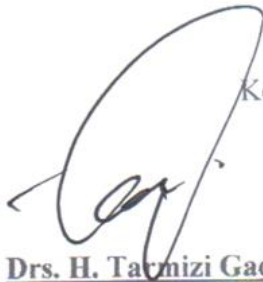
ALVI WARDAH
NPM : 2202120027

Dengan judul:

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BAITUL MAL KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 19 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota



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

Anggota

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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI 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, 19 Agustus 2024
Yang Menyatakan



Alvi Wardah
Alvi Wardah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Alvi Wardah
NPM : 2202120027
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 KERJASAMA TIM DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BAITUL MAL KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

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 : 19 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Alvi Wardah

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 Kerjasama Tim dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya**”. 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 terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda M. Yusuf Yasni (Almarhum), Ibunda Halimah Ibrahim, 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.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing II Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini

4. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Syamsidar, SE, M.Si, Ak.CA, Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Suami tercinta Hamsal Mismar yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik
7. Anak-anak tercinta (Cut Khansa Maritza dan Teuku Kenzie Alfatih) 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, 25 Juli 2024
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Kerjasama Tim	12
2.1.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	14
2.1.2.2 Aspek Kerjasama Tim.....	15
2.1.2.3 Indikator Kerjasama Tim	16
2.1.3 Kedisiplinan.....	16
2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan	18
2.1.3.2 Tujuan Kedisiplinan	19
2.1.3.3 Indikator Kedisiplinan.....	19
2.2 Penelitian Sebelumnya	21
2.3 Kerangka Pemikiran	24
2.4 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.1.1 Tujuan Peneliatian	26
3.1.2 Jenis Penelitian	26
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	27
3.1.4 Horizon Waktu	27
3.1.5 Unit Analisis	28

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	28
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	30
3.5 Teknik Analisis Data	32
3.6 Pengujian Data.....	32
3.6.1 Pengujian Validitas.....	32
3.6.2 Pengujian Reabilitas	33
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.7 Pengujian Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2 Hasil Penelitian	37
4.2.1 Karakteristik Responden.....	38
4.2.2 Pengujian Data	40
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	41
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	45
2.4.2.1 Uji Normalitas	45
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	46
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	47
4.2.5 Pengujian Hipotesis	47
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	50
4.3 Implikasi Penelitian	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Horizon Waktu	27
Tabel 3.2 Daftar Pegawai Pada Sekretariat Baitul Mal Aceh Barat Daya	29
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	30
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.2 Usia Responden.....	38
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	39
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	39
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	40
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	41
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	42
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kerjasama Tim	43
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kedisiplinan	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	46
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	50
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	45
Gambar 2.1 Uji Heterokedastisitas	47

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BAITUL MAL
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

ALVI WARDAH
NPM :2202120027

Pembimbing 1. Syamsidar, SE, M.Si, Ak.CA
Pembimbing 2. Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupateh Aceh Barat Daya. Kerjasama tim dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kerjasama tim dan kedisiplinan. Semakin bagusya kerjasama tim pegawai dan semakin disiplinnya seorang pegawai maka semakain besar peluang bagi Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Kedisiplinan, Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF TEAMWORK AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE SECRETARIAT OF BAITUL MAL ACEH
BARAT DAYA DISTRICT**

ALVI WARDAH
NPM: 2202120027

Supervisor 1. Syamsidar, SE, M.Si, Ak.CA
Supervisor 2. Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRACT

Study This aims to determine the influence teamwork And discipline to performance employee at the Secretariat Baitul Mal Aceh Barat Daya Regency. The method used is a quantitative method which aims to test hypothesis that has been determined to be used For research on population as well as sample specific, data collection with using instruments research, as well data analysis. Determining the sample for this study used a saturated sampling technique. The sample used in this research was 34 employees at the Secretariat Baitul Mal Aceh Barat Daya Regency and is willing to be a respondent. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The research results show that teamwork partially influences employee performance at the Secretariat Baitul Mal Aceh Barat Daya Regency. Discipline partially influences employee performance at the Secretariat Baitul Mal Aceh Barat Daya Regency. Teamwork and discipline simultaneously influence employee performance at the Secretariat Baitul Mal Aceh Barat Daya Regency. Increasing employee performance is determined by teamwork and discipline. The better the employee teamwork and the more disciplined an employee is the greater the opportunities for the Secretariat Baitul Mal Aceh Barat Daya Regency in improving employee performance.

Keywords : *Teamwork, Discipline , 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/ instansi dan mempunyai peran yang strategis di dalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi.

Instansi pemerintahan dalam menjalankan aktivitasnya harus mampu memanfaatkan setiap aspek sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien, sumber daya manusia yang terdapat di dalam instansi pemerintahan yaitu pegawai berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas instansi pemerintahan merupakan aspek utama dalam menjalankan aktivitas instansi pemerintahan, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik demi menunjang keberlangsungan organisasi tersebut, sehingga dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka setiap aspek sumber daya manusia dapat dimanfaatkan

sebagaimana mestinya sehingga memberi dampak pada tercapainya tujuan instansi yang sudah ditetapkan. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia pada suatu instansi dapat dilihat melalui kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai menandakan keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan hal penting dan harus diperhatikan.

Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapihan dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan yang dilakukan oleh para pegawai untuk mencapai tujuan didalam sebuah organisasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Budiasa dalam Machsunah, Akbar dan Syahputra (2023:39) menyatakan kinerja pegawai merupakan keahlian pada diri seseorang ketika memanfaatkan sumber daya yang dipunyainya guna mendapatkan hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Kinerja seringkali difikirkan 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. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih kualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masalalu. Mengenai kinerja pegawai, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai beberapa diantaranya, ialah kedisiplinan dan kerjasama tim.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya 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 instansi. Menurut pendapat dari Panggaki dalam Saefi, Sakinah dan Suyatna (2024:79), menyatakan bahwa kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus di organisasi dan di kelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas.

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 Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dengan tujuan tertentu membutuhkan kerjasama

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

Selain kerjasama tim elemen atau faktor lain yang dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu kedisiplinan. Oleh sebab itu kedisiplinan 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. Lie dalam Nurrozi dan Subarjo (2023:979) kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan.

Kedisiplinan merupakan suatu kehendak serta kesediaan pegawai guna memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, kedisiplinan yang baik harus diterapkan oleh seorang pegawai supaya bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya guna menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan kinerja pegawai yang baik harus dilandasi mutu serta keterampilan yang tinggi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai itu sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan setiap organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi /sikap hormat yang berada pada diri pegawai terhadap peraturan serta ketetapan yang ada.

Kehadiran Baitul Mal dianggap relatif masih baru di tengah-tengah masyarakat, banyak orang-orang belum paham bahkan belum mengetahui tentang

Baitul Mal dan jenis-jenis produknya. Masih banyak masyarakat yang enggan menggunakan jasa Baitul Mal meskipun mereka telah mengetahui tentang Baitul Mal. Selain itu, banyak juga terdapat pandangan yang salah dari masyarakat terhadap Baitul Mal. Permasalahan ini perlu dikaji mengingat pada dasarnya, menurut penulis konsep sistem ekonomi syariah yang diaplikasikan oleh Baitul Mal sebenarnya lebih baik daripada sistem ekonomi konvensional. Serta dibutuhkan pula perantara untuk terjalinnya komunikasi dan jaringan antar Baitul Mal atau Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS), ataupun penghubung antara lembaga ekonomi Islam yang lebih besar. Baitul Mal menerapkan prinsip syariah yang mudah dikenal oleh masyarakat baik di perkotaan maupun di pedesaan.

Demikian halnya dengan Baitul Mal Aceh Aceh Barat Daya yang selalu berusaha untuk tetap menjaga dan memajukan eksistensinya agar terus bisa memantapkan langkah usahanya. Baitul Mal Aceh Barat Daya adalah sebuah lembaga daerah non struktural yang memiliki kewenangan untuk mengelola dan mengembangkan zakat, waqaf, harta agama dengan tujuan untuk kemaslahatan umat, serta menjadi wali/wali pengawas terhadap anak yatim piatu dan/atau pengelola harta warisan yang tidak memiliki wali berdasarkan syariat Islam.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 22 April 2024 dengan 10 pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya bahwa 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. Jam kerja yang tidak sesuai menyebabkan turunnya semangat pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten

Aceh Barat Daya, jika keadaan ini terus menerus terjadi maka akan menyebabkan kerjasama tim yang kurang baik seperti kurang disiplin, tidak ingin mengembangkan diri dikarenakan tidak ada waktu, kurangnya interaksi antar pegawai yang akan menurunkan tingkat kerja sama, tentunya hal ini tidak baik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

Pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya mengenai fenomena 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 memberi dukungan, dan serta saling menyalahkan jika terjadi suatu permasalahan. Kemudian masih ada yang kurangnya kompaknya pegawai dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka lebih memilih pekerja mereka sendiri dan selesai sementara pegawai yang lain belum siap dalam hal pekerjaan tetapi mereka terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain.

Selain itu, masih ada pegawai yang kurang disiplin yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh Instansi, dimana terdapat tugas yang ditunda oleh pegawai dan pegawai keluar kantor pada jam kerja. Disisi yang lain terdapat pegawai yang bekerja sampai lembur. Kemudian ada beberapa pegawai yang masuk tidak tepat waktu, seperti masuk jam 08.00 pegawainya datang jam 08.15 bahkan ada pegawai yang datang jam 08.30 wib, serta ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan apapun. Hal ini terus berlanjut dikarenakan pada

Sekretariat Baitul Mal Kabupateh Aceh Barat Daya masih 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.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Kedisiplinan Terhadap Kineja Pegawai Pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

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. Apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Apakah kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Apakah kerjasama tim dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

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 kerjasama tim secara parsila terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupateh Aceh Barat Daya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan secara parsila terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupateh Aceh Barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupateh Aceh Barat Daya.

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 Sekretariat Baitul Mal Kabupateh Aceh Barat Daya sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana kerjasama tim dan kedisiplinan pada Sekretariat Baitul Mal Kabupateh Aceh Barat Daya kemudian bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupateh Aceh Barat Daya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 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, 2023:31). Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Menurut Kristianti dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Sedangkan menurut Isvandiari dan Idris (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil

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

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. Menurut Budiasa dalam Machsunah, Akbar dan Syahputra (2023:39) menyatakan kinerja pegawai merupakan keahlian pada diri seseorang ketika memanfaatkan sumber daya yang dipunyainya guna mendapatkan hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja pegawai yaitu *output* yang diraih pegawai saat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya.

Menurut Jacobson dan Hernández dalam Yanti (2022:283) Kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama..

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.

2.1.1.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Menurut mangkunegara dalam Arianty (2021:56) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

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 Riyadi (2020:80) 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.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fadel dalam Nabawai (2022:180) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

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

2.1.2 Kerjasama Tim

Dalam instansi ataupun perusahaan, diperlukan dua orang atau lebih untuk bekerja sama guna menciptakan suatu nilai dengan pemahaman bahwa nilai tersebut dapat tercapai secara efisien apabila keduanya bekerja sama dibanding bekerja secara individual. Kerja sama tim merupakan upaya kerja yang ada dalam

kelompok yang terdiri dari individu-individu berbeda yang memiliki kemampuan berbeda dalam mencapai tujuan bersama guna mencapai suatu hasil yang optimal.

Menurut Sartika dalam Nurrozi dan Subarjo (2023:979) kerjasama tim merupakan sebuah proses yang di lewati oleh sebuah tim atau kelompok anggota yang saling berkolaborasi satu sama lainnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Proses dalam maksud kerjasama tim ini adalah sarana melalui sumber daya dari tim yang diarahkan untuk mencapai hasil atau output yang diharapkan, jadi intinya proses merupakan sebuah cara yang dilakukan oleh tim untuk mengubah input menjadi output.

Sedangkan menurut Panggaki dalam Saefi, Sakinah dan Suyatna (2024:79). kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus di organisasi dan di kelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan di kordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas

Menurut Letsoin dan Ratnasari (2022:29) 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.

Berdasarkan penjelasan mengenai kerjasama tim dari berbagai teori diatas, maka juga dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan individu dalam melakukan kerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama didalam tim yang saling percaya dan mendukung serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan.

2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Hidayat (2023:68) 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

2.1.2.2 Aspek Kerjasama Tim

Menurut Setiawan dalam Wulandari dan Ratnagung (2024:262) kerja sama tim memiliki beberapa aspek atau kategori. Aspek tersebut, yaitu :

1. Kejelasan pada tujuan
Penjabaran pada visi dan misi lembaga disebut sebagai tujuan. Target capaian lembaga tertulis pada visi dan misi. Kejelasan tujuan harus dimiliki dalam kerjasama tim. Target lembaga dapat dicapai melalui penyatuan dari beberapa pegawai dalam tim.
2. Terbuka dan jujur dalam komunikasi
Sifat terbuka dan jujur merupakan hal yang penting dalam kerja sama tim. Sifat terbuka dan jujur dapat meningkatkan komunikasi antar pegawai maupun pimpinan. Kejujuran dan keterbukaan dalam kerja sama tim dapat membuat lembaga semakin berkembang. Kejujuran dan keterbukaan harus dijaga untuk mempersatukan perbedaan dan menghindari perselisihan.
3. Pengambilan keputusan kooperatif
Keberhasilan dapat diwujudkan dengan pimpinan yang responsif dalam mengambil sebuah keputusan. Keberhasilan satu tim dapat mempengaruhi keberhasilan personal pegawai. Keputusan pegawai dalam tim harus kooperatif agar mencapai satu tujuan. Tujuan tersebut merupakan target dari lembaga.
4. Suasana kepercayaan
Suasana kepercayaan sangat berpengaruh pada kerja sama tim. keberhasilan kerja sama tim dipengaruhi oleh kepercayaan antar pegawai dalam satu tim. Kenyamanan bekerja dapat ditumbuhkan dengan rasa percaya antar pegawai. Kenyamanan tersebut akan membuang rasa curiga antar pegawai.
5. Rasa memiliki
Rasa memiliki merupakan hal yang penting dalam kerja sama tim. rasa memiliki antar anggota tim dapat mempercepat tujuan lembaga tercapai. Rasa memiliki dapat menyatukan satu tujuan antar anggota dalam tim. Rasa memiliki dalam sebuah tim dapat mempercepat keberhasilan pada lembaga.
6. Pendengar yang baik
Rasa toleran dapat ditumbuhkan dengan menjadi pendengar yang baik. Rasa toleransi antar pegawai dapat menyelaraskan satu tujuan antar anggota tim. Hal tersebut dapat membuat tujuan lembaga mencapai keberhasilan.

2.1.2.3 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Siregar dan Isnaniah (2022:159) menetapkan indikator-indikator kerja sama tim sebagai alat ukurnya sebagai yaitu 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.

2.1.3 Kedisiplinan

Setiap tindakan manusia tanpa disiplin akan saling mengalami kejanggalan karena disiplin merupakan bagian yang sangat penting. Dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan pada setiap kegiatannya, harus memperhatikan fungsi disiplin. Kedisiplinan (disiplin kerja) sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan, sehingga setiap instansi menetapkan suatu peraturan yang berlaku bagi pegawai untuk dipatuhi, seperti jam kerja, aturan cuti, izin tidak masuk bekerja dan lain-lain.

Menurut Arif dan maulana (2023:111) 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. 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.

Menurut Hasibuan dalam Suryawan dan Salsabila (2022;139) disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendukung karyawan dalam memenuhi tuntutan dan memenuhi sebuah ketentuan yang berlaku.

Menurut Lie dalam Nurrozi dan Subarjo (2023:979) kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Beda halnya dengan pendapat Sutrisno dalam Machsunah, Akbardan Syahputra (2023:41) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan bentuk aturan yang ditaati oleh para karyawan secara sadar baik aturan berupa lisan, tulisan, atau norma sosial yang berasal dari perusahaan dan bertujuan untuk menjalankan standar-standar organisasional

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 perusahaan yang ingin dicapai.

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Menurut Jufizen (2021:38) faktor-faktor yang dapat 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 pekerjaannya 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-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi 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 kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawaiikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungankemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubunganvertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkanhubunga horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanyahubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.3.2 Tujuan Kedisiplinan

Penerapan kedisiplinan kerja memiliki beberapa tujuan. Menurut Sehendro dalam Wulandari dan Nurhayati (2023:52) bahwa tujuan dari kedisiplinan kerja, yaitu :

1. Disiplin kerja dapat membentuk perilaku pegawai
Sesuai peraturan yang diterapkan atau disusun oleh lembaga. Peraturan tersebut disusun untuk kepentingan lembaga jangka panjang. Efektivitas lembaga akan menurun apabila peraturan yang disepakati telah dilanggar. Disiplin kerja merupakan kekuatan untuk menegakkan peraturan. Disiplin kerja dapat membentuk lembaga lebih efektif dalam mencapai tujuannya.
2. Disiplin kerja dapat menumbuhkan dan mempertahankan rasa percaya sekaligus rasa hormat.
Rasa percaya dan rasa hormat tersebut bisa dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.
3. Disiplin kerja dapat membentuk hubungan yang lebih positif.
Hubungan positif tersebut dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.
4. Disiplin kerja dapat membantu dan membentuk pegawai lebih efektif dalam bekerja. Pegawai yang memiliki sikap disiplin dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penerapan disiplin kerja dapat menguntungkan lembaga di masa yang akan datang.
5. Prestasi pegawai dapat ditingkatkan dengan kedisiplinan. Pencapaian maksimal dapat dicapai dengan membentuk sikap disiplin

2.1.3.3 Indikator Kedisiplinan

Motivasi Beberapa Menurut Hilmi (2022:25) mengemukakan ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
 Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Teladan Pimpinan
 Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.
3. Balas Jasa
 Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai kepada perusahaan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
4. Keadilan
 Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperalakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
 Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman
 Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
7. Ketegasan
 Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan
 Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

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 Wulandari dan Ratnagung (2024) dengan judul pengaruh kedisiplinan kerja dan kerjasama team terhadap kinerja karyawan pada PT Insani Medical Centre Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Insani Medical Centre Jakarta, kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Insani Medical Centre Jakarta. Kedisiplinan kerja dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Insani Medical Centre Jakarta.

Penelitian ini dilakukan oleh Yanti (2021) dengan judul pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. Hasil penelitian menunjukkan kerjasama tim (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. secara simultan kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok

Penelitian ini dilakukan oleh Nurrozi dan Subarjo (2023) dengan judul pengaruh dampak komunikasi, kerjasama tim, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT UMB (BOGA) di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara parsial komunikasi, kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT UMB (BOGA) di Yogyakarta. Dan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT UMB (BOGA) di Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan oleh Saefi, Sakinah dan Suyatna (2024) dengan judul pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Rumbia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim secara parsial yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia. Salah satu dampaknya adalah komunikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia. Secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Pada saat yang sama, kerja tim, komunikasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia.

Penelitian ini dilakukan oleh Machsunah, Akbardan Syahputra (2023) dengan judul pengaruh kerja sama tim, kedisiplinan, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Lotus Garden Hotel Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lotus Garden Hotel Kediri, kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lotus Garden Hotel Kediri, dan etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lotus Garden Hotel Kediri. Sedangkan secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lotus Garden Hotel Kediri.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

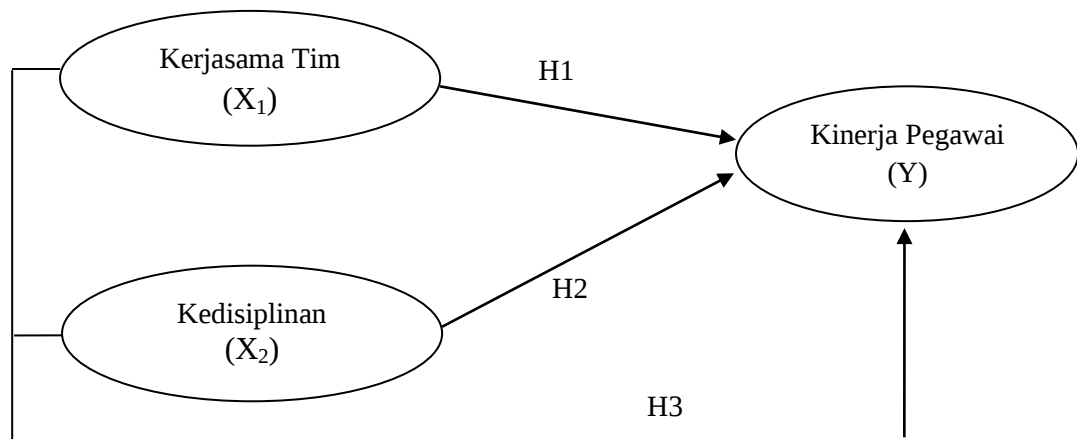
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh kedisiplinan kerja dan kerjasama team terhadap kinerja karyawan pada PT Insani Medical Centre Jakarta. Wulandari dan Ratnagung (2024)	– Regresi linier berganda	Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Insani Medical Centre Jakarta, kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Insani Medical Centre Jakarta. Kedisiplinan kerja dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Insani Medical Centre Jakarta	– Variabel independen (Kedisiplinan dan kerjasama tim) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. Yanti (2021)	– Regresi linier berganda	Kerjasama tim (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok.	– Variabel independen (Kedisiplinan dan kerjasama tim) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh dampak komunikasi, kerjasama tim, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT UMB (BOGA) di Yogyakarta. Nurrozi dan Subarjo (2023)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	secara parsial komunikasi, kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT UMB (BOGA) di Yogyakarta. Dan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT UMB (BOGA) di Yogyakarta	– Variabel independen (Kedisiplinan dan kerjasama tim) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel komunikasi - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Rumbia. Saefi, Sakinah dan Suyatna (2024)	– Penelitian Kuantitatif	Kerja sama tim secara parsiallah yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia. Salah satu dampaknya adalah komunikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Muhammadiyah 1 rumbia. Secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan.	– Variabel independen (Kedisiplinan dan kerjasama tim) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel komunikasi - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh kerja sama tim, kedisiplinan, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Lotus Garden Hotel Kediri. Machsunah, Akbardan Syahputra (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Secara parsial kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lotus Garden Hotel Kediri, kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lotus Garden Hotel Kediri, dan etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lotus Garden Hotel Kediri.	– Variabel independen (Kedisiplinan dan kerjasama tim) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel etika kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Wulandari dan Ratnagung (2024)

2.4 Hipotesis

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

H1: Diduga kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

H2: Diduga kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

H3: Diduga kerjasama tim dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

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. Menurut Fandefi, H. (2020). 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

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel kerjasama tim dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu

pengaruh kerjasama tim dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Sekretariat Baitul Mal Kabupateh Aceh Barat Daya di jalan Irian No.35, desa Meudang Ara, Kecamatan Blangpidie, Aceh Barat Daya. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu kerjasama tim, kedisiplinan 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 April 2024 sampai dengan selesai. Menurut Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2024)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2020:45). 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, 2020:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya. 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, 2020:57). Populasi pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya ini berjumlah 34 orang yang merupakan pegawai seluruhnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai yang ada pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya 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 (Sugiyono, 2020).

Tabel 3.2
Daftar Pegawai Pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya

No	Nama Pegawai	Jabatan	No	Nama Pegawai	Jabatan
1	IIN SUPARDI, SS, M.E.I	Kepala Sekretariat	18	SARWATI	Pengadministrasi Umum
2	FAKHURRAZI, SE	Kasubbag Pemberdayaan	19	M. HASAN, ST	Pengadministrasi Umum
3	ERIYANI MUSTIKA, A.Md	Kasubbag Pengumpulan	20	MUSIRMAN, S.TP	Pengadministrasi Umum
4	ALVI WARDAH, A.Md	Kasubbag Umum	21	ANJASMAN, S.Pd	Pengadministrasi Umum
5	FEBI MUHAMMAD ISTIQLAL, ST	Penyusunn Program Anggaran dan Pelaporan	22	IRHAMNA, A.Md	Pramu Kebersihan
6	FANNY AZIA ROSA, SE	Penyusunn Program Anggaran dan Pelaporan	23	ANITA	Pramu Kebersihan
7	JULITA, A.Md	Bendahara	24	FERYADI	Supir
8	YETTI RISAWATI	Pengadministrasi Keuangan	25	INGGAR SAPUTRI, S.H	Tenaga Profesional
9	IRMA KURNIAWAN FITRI, A.Md	Pengelola Disiplin Pegawai	26	MUSTAHAR, S.TP	Tenaga Profesional
10	IIS SUGIARTI	Pengadministrasi Umum	27	MERIATI, SE	Tenaga Profesional
11	RAFIKAH, A.Md	Pengelola Kepegawaian	28	NURVITA YANI, S.Sos.I	Tenaga Profesional
12	YUNAILIS	Pengadministrasi Keuangan	29	SAIFUL AZMI, S.Pd.I	Tenaga Profesional
13	IRMAWATI, A.Ma	Penyusunn Program Anggaran dan Pelaporan	30	ZULBAILI	Ketua
14	AI SYAH, S.Sos	Pengelola Persidangan	31	SYAMSUL QAMAR	Anggota
15	PARDILA, SH	Pengadministrasi Umum	32	SALMAN SYARIF, S.P	Anggota
16	HASNARITA, R, SE	Pengadministrasi Umum	33	ASMAUL HUSNA, A.Md	Anggota
17	DASMITA RISKI	Pengadministrasi Umum	34	HIRMAN, S.Pd.I	Anggota

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis 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, 2020: 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 3.3
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 (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang 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 (2020:58) 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 kerjasama tim (X_1) dan kedisiplinan (X_2)

seperti terlihat pada Tabel 3.3 :

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan keahlian pada diri seseorang ketika memanfaatkan sumbr daya yang dipunyainya guna mendapatkan hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Budiasa dalam Machsunah, Akbar dan Syahputra (2023:39)	- Kualitas - Kuantitas - pelaksanaan Tugas - Tanggung Jawab.	1-5	Likert	A1- A4
2	Kerjasama Tim (X_1)	Kerjasama tim merupakan sebuah proses yang di lewati oleh sebuah tim atau kelompok anggota yang saling berkolaborasi satu sama lainya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sartika dalam Nurrozi dan Subarjo (2023:979)	- Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan - Saling berkontribusi - Pengerahan kemampuan secara maksimal	1-5	Likert	B1- B3
3	Kedisiplinan (X_2)	Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Khaeruman dalam Handayani dan wijayaningsih (2024:271)	- Tujuan dan kemampuan - Teladan pimpinan - Balas jasa - Keadilan - Pengawasan melekat - Sanksi hokum - Ketegasan - Hubungan kemanusiaan.	1-5	Likert	C1- C8

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2024)

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*). 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	= Kerjasama tim
X ₂	= Kedisiplinan
b ₁ dan b ₂	= Koefisien regresi
e	= <i>Errorr 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, 2020). 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, 2020:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu 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, 2020:22). 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, 2020:22). 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 Heteroskedastisitas 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 heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2020:23).

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 Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{01} = Kerjasama tim secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} = Kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{02} = Kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

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 :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{03} = Kerjasama tim dan kedisiplinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Kerjasama tim dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Pada Sekretariat Baitul Mal

Kabupaten Aceh Barat Daya

Rintisan awal pembentukan lembaga formal pengelola zakat di Aceh dimulai tahun 1973 melalui Keputusan Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh No. 5/1973 tentang Pembentukan Badan Penertiban Harta Agama (BPHA). BPHA ini kemudian dirubah dalam tahun 1975 menjadi Badan Harta Agama (BHA). Sehubungan dengan adanya Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Dalam Negeri tahun 1991 tentang Pembentukan BAZIS (Badan Amil Zakat, Infak dan Shadaqah). Perubahan BHA menjadi BAZIS di Aceh dilakukan dalam tahun 1998, dengan struktur yang agak sedikit berbeda dengan BAZIS di daerah lain secara nasional, yaitu mulai BAZIS Provinsi, Kabupaten/Kota dan Kecamatan. Sedangkan BAZIS Aceh terdiri dari Provinsi, Kabupaten/Kota, Kecamatan dan Gampong/Kelurahan. Perubahan BAZIS menjadi Badan Baitul Mal Prov. NAD dilakukan melalui Keputusan Gubernur No. 18/2003 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Baitul Mal Prov. NAD, yang mulai beroperasi pada bulan Januari 2004.

Selanjutnya pada tahun 2007, lahirnya Qanun Aceh Nomor 10 Tahun 2007 tanggal 17 Januari 2008 tentang Baitul Mal sebagai turunan dari UUPA dimana di dalam pasal 3 ayat 1 menyebutkan bahwa Baitul Mal adalah lembaga Daerah Non

Struktural yang dalam melaksanakan tugasnya bersifat independen sesuai dengan ketentuan syariat dan bertanggung jawab kepada Gubernur.

Baitul Mal Aceh Barat Daya adalah sebuah lembaga daerah non struktural yang memiliki kewenangan untuk mengelola dan mengembangkan zakat, waqaf, harta agama dengan tujuan untuk kemaslahatan umat, serta menjadi wali/wali pengawas terhadap anak yatim piatu dan/atau pengelola harta warisan yang tidak memiliki wali berdasarkan syariat Islam. Pada Qanun terbaru Nomor 10 Tahun 2018 pasal 3 penyelenggaraan Baitul Mal bertujuan:

1. Melakukan Pengelolaan dan Pengembangan secara akuntabel, transparan, prudential dan berkesinambungan;
2. Melakukan pengawasan terhadap Nazir dan melakukan pembinaan terhadap Pengelolaan dan Pengembangan Harta Wakaf;
3. Melakukan Pengawasan Perwalian untuk melindungi anak yatim, orang yang tidak cakap melakukan perbuatan hukum dan harta kekayaan mereka;
4. Melakukan Pengembangan dan peningkatan manfaat Zakat, Infak, Harta Wakaf dan Harta Keagamaan lainnya untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan.
5. Melaksanakan kegiatan lain terkait keberadaan Baitul Mal.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 34 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, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	12	35,3
2	Wanita	22	64,7
Jumlah		34	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 22 orang responden (64,7%) dan pria sebanyak 12 orang responden (35,3%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	4	11,8
2	26-35 Tahun	10	29,4
3	36-45 Tahun	15	44,1
4	≥ 55 Tahun	5	14,7
Jumlah		34	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 4 orang (11,8%), 26-35 tahun sebanyak 10 orang (29,4%), 36-45 tahun sebanyak 15 orang (44,1%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 5 orang (14,7%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	7	20,6
3	Diploma	12	35,3
4	Sarjana	14	41,2
5	Pasca Sarjana	1	2,9
Jumlah		34	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang (20,6%), yang berpendidikan diploma sebanyak 12 orang (35,3%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 14 orang (41,2%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 1 orang (2,9%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 3 Tahun	9	26,5
2	4-6 Tahun	10	29,4
3	7-9 Tahun	9	26,5
4	≥ 10 Tahun	6	17,6
Jumlah		34	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 3 tahun sebanyak 9 orang (26,5%), responden yang sudah bekerja 4-6 tahun sebanyak 10 orang (29,4%), responden yang sudah bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 9 orang (26,5%) dan responden yang suah bekerja selama ≥ 10 tahun sebanyak 6 orang (17,6%).

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 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=34)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,528	0,339	Valid
2		Kuantitas	0,744	0,339	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,411	0,339	Valid
4		Tanggung jawab	0,673	0,339	Valid
1	Kerjasama Tim (X ₁)	Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan	0,640	0,339	Valid
2		Saling berkontribusi	0,758	0,339	Valid
3		Pengerahan kemampuan secara maksimal	0,381	0,339	Valid
1	Kedisiplinan (X ₂)	Tujuan dan kemampuan	0,772	0,339	Valid
2		Teladan pimpinan	0,411	0,339	Valid
3		Balas jasa	0,773	0,339	Valid
4		Keadilan	0,847	0,339	Valid
5		Pengawasan melekat	0,789	0,339	Valid
6		Sanksi hokum	0,789	0,339	Valid
7		Ketegasan	0,838	0,339	Valid
8		Hubungan kemanusiaan	0,419	0,339	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,339) 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 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Kerjasama Tim (X_1)	0,643	0,60	Handal
Kedisiplinan (X_2)	0,878	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,775	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel kerjasama tim (X_1) dengan nilai 0,643, kedisiplinan (X_2) dengan nilai 0,878, dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,775. 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 kerjasama tim, kedisiplinan dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

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

Tabel 4.7
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	21	61,8	12	35,3	1	2,9	0	0	0	0	4,59
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	18	52,9	9	26,5	7	20,6	0	0	0	0	4,32
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	14	41,2	15	44,1	5	14,7	0	0	0	0	4,26
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	18	52,9	10	29,4	6	17,6	0	0	0	0	4,35
Nilai Rerata												4,38

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

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 4,59(5) 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 4,26(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,35(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,38(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim

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

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kerjasama Tim

No	Kerjasama Tim (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama	17	50,0	16	47,1	1	2,9	0	0	0	0	4,47
2	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan	12	35,3	14	41,2	8	23,5	0	0	0	0	4,12
3	Setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan	10	29,4	16	47,1	8	23,5	0	0	0	0	4,06
Nilai Rerata												4,21

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas 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 4,47(4) yang berarti setuju, setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan diperoleh jawaban rata-rata 4,12(4) yang berarti setuju, setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan diperoleh jawaban rata-rata 4,06(4) yang berarti setuju,. Sehingga hasil penelitian variabel kerjasama tim diperoleh nilai rerata sebesar 4,21(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan

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

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kedisiplinan

No	Kedisiplinan (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai	19	55,9	11	32,4	4	11,8	0	0	0	0	4,44
2	Pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan	13	38,2	15	44,1	6	17,6	0	0	0	0	4,21
3	Pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai	18	52,9	10	29,4	6	17,6	0	0	0	0	4,35
4	Pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai	15	44,1	12	35,3	7	20,6	0	0	0	0	4,24
5	Dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai	10	29,4	16	47,1	8	23,5	0	0	0	0	4,06
6	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai	10	29,4	16	47,1	8	23,5	0	0	0	0	4,06
7	Ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi	12	35,3	14	41,2	8	23,5	0	0	0	0	4,12
8	Disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antarpegawai berjalan dengan baik	17	50,0	16	47,1	1	2,9	0	0	0	0	4,47
Nilai Rerata												4,24

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kedisiplinan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.44(4) yang berarti setuju, pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan diperoleh jawaban rata-rata 4.21(4) yang berarti setuju, pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.35(4) yang berarti setuju, pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.24(4) yang berarti setuju, dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran pimpinan terhadap pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.06(4) yang berarti setuju, sanksi hukuman dapat

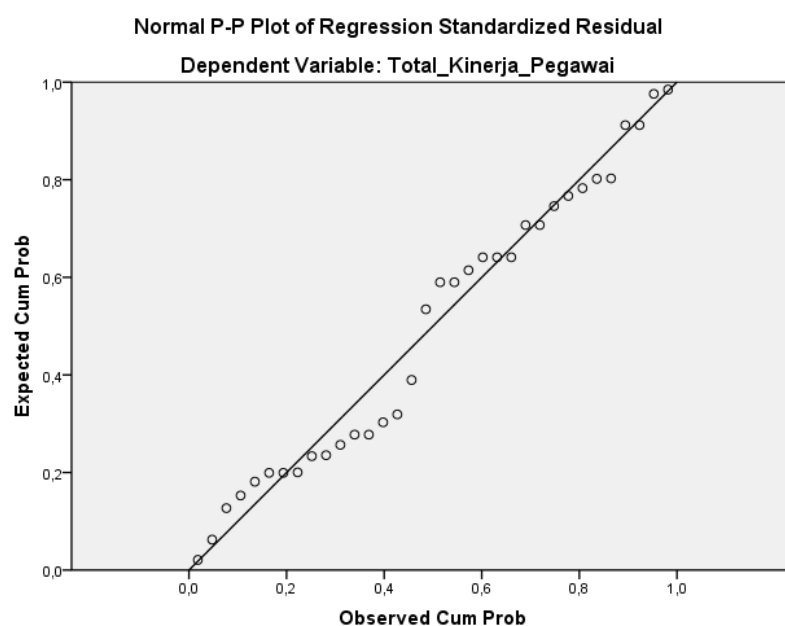
mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.06(4) yang berarti setuju, ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi diperoleh jawaban rata-rata 4.12(4) yang berarti setuju, disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antarpegawai berjalan dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4.47(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kedisiplinan diperoleh nilai rerata sebesar 4.24(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 (2024)

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 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Kerjasama_Tim	,259	3,862
Total_Kedisiplinan	,259	3,862

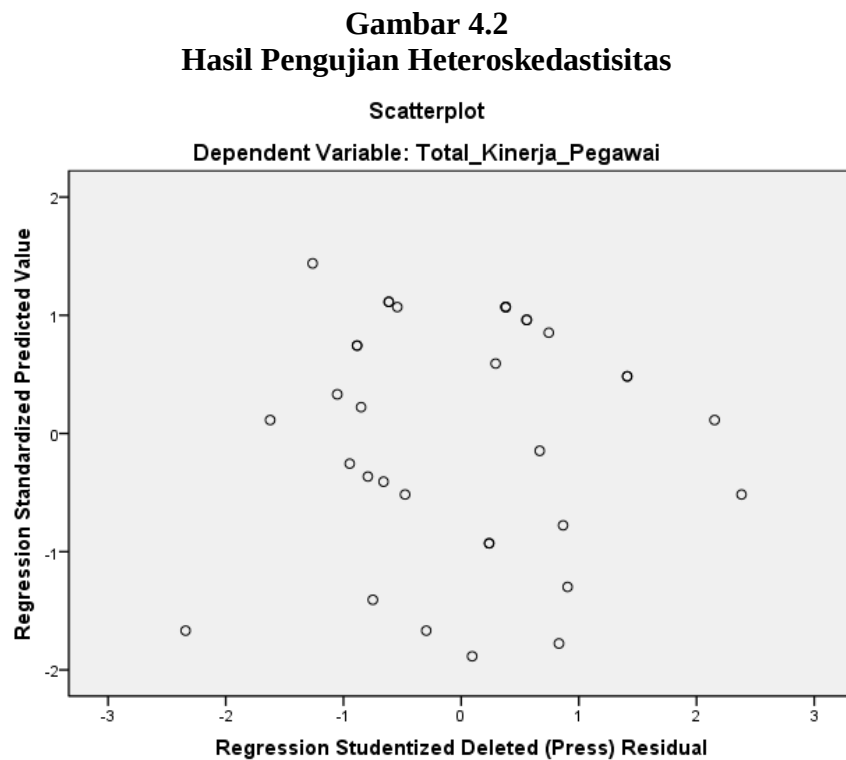
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 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 inflactor 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 (2024)

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 kerjasama tim (X_1) dan kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,035	1,644		3,062	,005
Total_Kerjasama_Tim	,920	,245	,661	3,761	,001
Total_Kedisiplinan	,711	,091	1,368	7,791	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,035 + 0,920X_1 + 0,711X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 5,035$

Berarti apabila variabel kerjasama tim (X_1) dan kedisiplinan (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 5,035.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,920$

Kerjasama tim (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,920. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kerjasama tim (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,920 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,711$

Kedisiplinan (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,711. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,711 satuan.

1. Uji t (Parsial)

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

a. Kerjasama Tim (X_1)

Pada variabel kerjasama tim (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,761) > t_{tabel} (2,040)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kerjasama tim (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kerjasama tim (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. Kedisiplinan (X_2)

Pada variabel kedisiplinan (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (7,791) > t_{tabel} (2,040)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kedisiplinan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kedisiplinan (X_2) maka, 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 kerjasama

tim (X_1) dan kedisiplinan (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,247	2	61,123	47,107	,000 ^a
	Residual	40,224	31	1,298		
	Total	162,471	33			

a. Predictors: (Constant), Total_Kedisiplinan, Total_Kerjasama_Tim

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $47,107 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,305 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 kerjasama tim (X_1) dan kedisiplinan (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim (X_1) dan kedisiplinan (X_2) secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan 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 4.13
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,752	,736	1,139

a. Predictors: (Constant), Total_Kedisiplinan, Total_Kerjasama_Tim

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas diperoleh angka R sebesar 0,867. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kerjasama tim (X_1) dan kedisiplinan (X_2) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,752 atau 75,2%. Koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kerjasama tim (X_1) dan kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 75,2%,

sedangkan 24,8% 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 bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kerjasama tim seperti, apabila bekerjasama setiap pegawai mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. Hal ini dapat meningkatkan kerjasama tim serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kedisiplinan seperti, lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai agar pemimpin dapat melakukan pengawasan kepada pegawai yang kurang disiplin serta memberikan sanksi atau hukuman kepada pegawai yang kurang disiplin agar kedepannya kedisiplinan pegawai makin bagus. Hal ini dapat meningkatkan kedisiplinan sehingga besar peluang bagi Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kerjasama tim dan kedisiplinan. Semakin bagus dan kompaknya kerjasama tim serta semakin disiplinnya para pegawai maka semakin besar peluang bagi Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Kerjasama tim dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

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

1. Bagi Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya agar memperbaiki variabel kualitas pegawai pada indikator pelaksanaan tugas supaya pegawai supaya mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Bagi pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya supaya dapat memperbaiki variabel kerjasama tim pada indikator

pengarahan kemampuan secara maksimal agar apabila bekerjasama setiap pegawai mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan

3. Bagi kepala Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya supaya dapat memperbaiki variabel kedisiplinan pada indikator sanksi hukum dan pengawasan agar pemimpin dapat melakukan pengawasan kepada pegawai yang kurang disiplin serta memberikan sanksi atau hukuman kepada pegawai yang kurang disiplin agar kedepannya kedisiplinan pegawai makin bagus.
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

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Amalia, T. (2022). 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. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Ariyanti, D. (2021). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada ud. Wirasena inti nusa bagian produksi* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99.
- Ghozali, I. (2020). 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. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58-75.
- Hilmi Nugraha, M. (2022). *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. (2022). 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. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 17-34.
- Machsunah, S. U., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Kedisiplinan, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotus Garden Hotel Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 38-48.
- Nabawi, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurrozi, I., & Subarjo, S. (2023). Dampak Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. UMB (BOGA) di Yogyakarta. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 977-982.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, vol 13 hal 57-69.
- Saefi, S. M., Sakinah, S., & Suyatna, R. G. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia Lampung Tengah, Lampung. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 75-84.
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160.
- Sugiyono (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.741.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Susanti, A.A Dwi widyani, N. M. dan Utami S. U. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangasia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075-1087.

- Valentin, I. (2020). Pengaruh brand image dan beauty vlogger terhadap keputusan pembelian kosmetik make over di media sosial (instagram dan youtube). *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 34-49.
- Wulandari, A., & Nurhayati, M. (2023). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 11(2), 47-67.
- Wulandari, F., & Ratnagung, C. G. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Insani Medical Centre Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 260-279.
- Yanti, B. (2021). Analisa Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Solok. *Ensiklopedia of Journal*, 3(3), 49-57.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2022). Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Petikemas di Surabaya. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 282-288.

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sketretariat Baitul Mal Kabupateh Aceh Barat Daya

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. Lama Masa Kerja: ☐ <3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) 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					

B. Kerjasama Tim (X₁)

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 I

C. Kedisiplinan (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai					
2	Pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan					
3	Pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai					
4	Pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai					
5	Dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai					
6	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai					
7	Ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi					
8	Disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antarpegawai berjalan dengan baik					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)					Kerjasama Tim (X1)				Kedisiplinan (X2)								
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ΣX2
1	2	3	3	3	4	5	3	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	1	4	1	1	4	3	3	4	14	3	3	5	11	4	3	4	3	3	3	3	5	28
3	2	1	3	3	5	5	3	5	18	5	5	5	15	5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	2	4	1	3	5	5	5	5	20	4	5	4	13	5	5	5	5	4	4	5	4	37
5	1	3	3	4	3	3	3	3	12	3	3	4	10	3	4	3	3	3	3	3	4	26
6	2	1	1	2	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	2	2	3	4	5	3	5	3	16	3	3	4	10	4	5	3	3	3	3	3	4	28
8	2	4	1	2	4	4	4	4	16	5	5	4	14	4	4	4	4	5	5	5	4	35
9	1	4	3	4	5	5	5	4	19	4	4	5	13	5	3	4	4	4	4	4	5	33
10	2	3	3	1	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	4	4	4	5	5	37
11	1	3	2	2	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	4	4	5	5	5	5	36
12	2	3	3	1	5	3	4	3	15	3	3	5	11	4	3	3	3	3	3	3	5	27
13	2	1	3	1	5	5	5	5	20	4	4	5	13	5	5	5	5	4	4	4	5	37
14	1	4	2	1	4	4	4	4	16	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	4	5	33
15	2	3	3	2	5	5	4	5	19	4	4	4	12	5	5	5	5	4	4	4	4	36
16	2	2	2	3	5	3	5	3	16	3	3	4	10	3	5	3	3	3	3	3	4	27
17	1	3	3	1	4	4	5	4	17	3	4	5	12	4	4	4	4	3	3	4	5	31
18	2	2	2	2	5	5	5	5	20	5	5	4	14	4	4	5	4	5	5	5	4	36
19	2	3	3	3	4	4	5	5	18	4	4	5	13	4	4	5	4	4	4	4	5	34
20	2	3	1	1	5	5	5	5	20	4	4	4	12	5	5	5	5	4	4	4	4	36
21	2	3	1	2	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	4	5	5	5	5	5	4	38
22	1	2	3	3	4	4	4	5	17	4	4	4	12	5	4	5	4	4	4	4	4	34
23	2	2	1	4	5	5	4	5	19	4	4	5	13	5	4	5	5	4	4	4	5	36

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)					Kerjasama Tim (X1)				Kedisiplinan (X2)								
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ΣX2
24	2	3	2	3	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	3	5	5	5	5	5	4	37
25	1	2	2	3	4	3	4	3	14	3	3	4	10	3	4	3	3	3	3	3	4	26
26	2	2	4	1	5	5	5	5	20	4	4	4	12	5	5	5	5	4	4	4	4	36
27	1	2	2	2	5	5	4	5	19	5	4	3	12	5	5	5	5	5	5	4	3	37
28	2	1	2	3	4	4	4	4	16	3	3	4	10	4	3	4	4	3	3	3	4	28
29	1	3	2	1	4	4	4	4	16	4	5	5	14	5	4	4	5	4	4	5	5	36
30	2	3	2	2	5	5	5	5	20	4	4	4	12	5	5	5	5	4	4	4	4	36
31	2	2	3	4	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	1	3	2	2	4	4	4	5	17	4	4	5	13	5	4	5	4	4	4	4	5	35
33	1	2	3	4	5	5	4	4	18	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	5	5	39
34	2	3	2	2	5	3	3	3	14	4	3	5	12	3	3	3	3	4	4	3	5	28

```

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan
Lama_Masa_Kerja
/STATISTICS=STDDEV SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	35,3	35,3	35,3
	2	22	64,7	64,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	11,8	11,8	11,8
	2	10	29,4	29,4	41,2
	3	15	44,1	44,1	85,3
	4	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	20,6	20,6	20,6
	2	12	35,3	35,3	55,9
	3	14	41,2	41,2	97,1
	4	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lama_Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	26,5	26,5	26,5
	2	10	29,4	29,4	55,9
	3	9	26,5	26,5	82,4
	4	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	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=CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,775	,774	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	12,94	3,512	,528	,369	,752
Kinerja_Pegawai_P2	13,21	2,411	,744	,747	,621
Kinerja_Pegawai_P3	13,26	3,352	,411	,227	,802
Kinerja_Pegawai_P4	13,18	2,635	,673	,707	,667

```

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

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,643	,599	3

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	1,037	,640	,727	,247
Kerjasama_Tim_P2	8,53	,863	,758	,733	,008
Kerjasama_Tim_P3	8,18	2,089	,381	,472	,915

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kedisiplinan_P1 Kedisiplinan_P2 Kedisiplinan_P3
Kedisiplinan_P4 Kedisiplinan_P5 Kedisiplinan_P6 Kedisiplinan_P7
Kedisiplinan_P8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,878	,865	8

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
Kedisiplinan_P1	29,50	13,712	,772	,652	,849
Kedisiplinan_P2	29,74	15,898	,411	,351	,895
Kedisiplinan_P3	29,59	13,280	,773	,683	,848
Kedisiplinan_P4	29,71	12,881	,847	,647	,839
Kedisiplinan_P5	29,88	13,440	,789	,897	,847
Kedisiplinan_P6	29,88	13,440	,789	,897	,847
Kedisiplinan_P7	29,82	12,998	,838	,768	,840
Kedisiplinan_P8	29,47	18,014	,419	,599	,913

```

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	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,59	4,32	4,26	4,35
Std. Deviation		,557	,806	,710	,774
Sum		156	147	145	148

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	12	35,3	35,3	38,2
	5	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20,6	20,6	20,6
	4	9	26,5	26,5	47,1
	5	18	52,9	52,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14,7	14,7	14,7
	4	15	44,1	44,1	58,8
	5	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17,6	17,6	17,6
	4	10	29,4	29,4	47,1
	5	18	52,9	52,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

```

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

```

Frequencies

Statistics

		Kerjasama_Tim P1	Kerjasama_Tim P2	Kerjasama_Tim P3
N	Valid	34	34	34
	Missing	0	0	0
Mean		4,06	4,12	4,47
Std. Deviation		,736	,769	,563
Sum		138	140	152

Frequency Table

Kerjasama_Tim_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	23,5	23,5	23,5
	4	16	47,1	47,1	70,6
	5	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kerjasama_Tim_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	23,5	23,5	23,5
	4	14	41,2	41,2	64,7
	5	12	35,3	35,3	100,0
Total		34	100,0	100,0	

Kerjasama_Tim_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	16	47,1	47,1	50,0
	5	17	50,0	50,0	100,0
Total		34	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kedisiplinan_P1 Kedisiplinan_P2
Kedisiplinan_P3 Kedisiplinan_P4 Kedisiplinan_P5 Kedisiplinan_P6
Kedisiplinan_P7 Kedisiplinan_P8
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Kedisipli nan_P1	Kedisipli nan_P2	Kedisipli nan_P3	Kedisipli nan_P4	Kedisipli nan_P5	Kedisipli nan_P6	Kedisipli nan_P7	Kedisipli nan_P8
N Valid	34	34	34	34	34	34	34	34
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,44	4,21	4,35	4,24	4,06	4,06	4,12	4,47
Std. Deviation	,705	,729	,774	,781	,736	,736	,769	,563
Sum	151	143	148	144	138	138	140	152

Frequency Table

Kedisiplinan_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,8	11,8	11,8
	4	11	32,4	32,4	44,1
	5	19	55,9	55,9	100,0
Total		34	100,0	100,0	

Kedisiplinan_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17,6	17,6	17,6
	4	15	44,1	44,1	61,8
	5	13	38,2	38,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kedisiplinan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17,6	17,6	17,6
	4	10	29,4	29,4	47,1
	5	18	52,9	52,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kedisiplinan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20,6	20,6	20,6
	4	12	35,3	35,3	55,9
	5	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kedisiplinan_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	23,5	23,5	23,5
	4	16	47,1	47,1	70,6
	5	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kedisiplinan_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	23,5	23,5	23,5
	4	16	47,1	47,1	70,6
	5	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kedisiplinan_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	23,5	23,5	23,5
	4	14	41,2	41,2	64,7
	5	12	35,3	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kedisiplinan_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	16	47,1	47,1	50,0
	5	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

REGRESSION

```

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

```

Regression**Model Summary^a**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,752	,736	1,139

a. Predictors: (Constant), Total_Kedisiplinan, Total_Kerjasama_Tim

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122,247	2	61,123	47,107	,000 ^a
Residual	40,224	31	1,298		
Total	162,471	33			

a. Predictors: (Constant), Total_Kedisiplinan, Total_Kerjasama_Tim

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

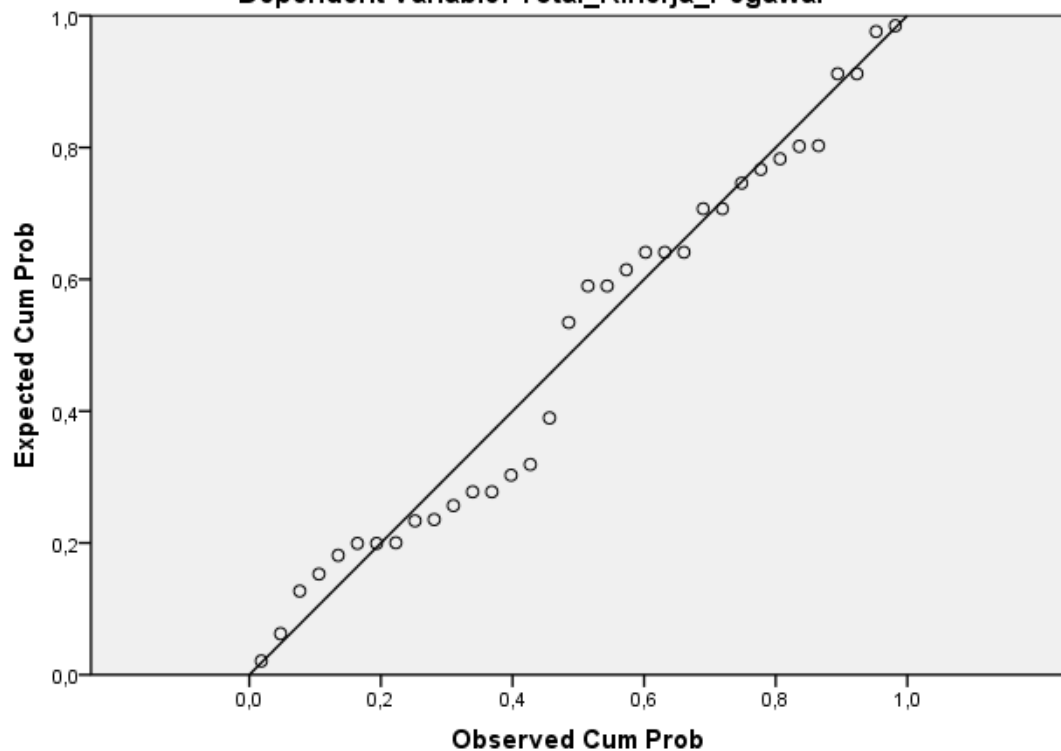
Coefficients^a

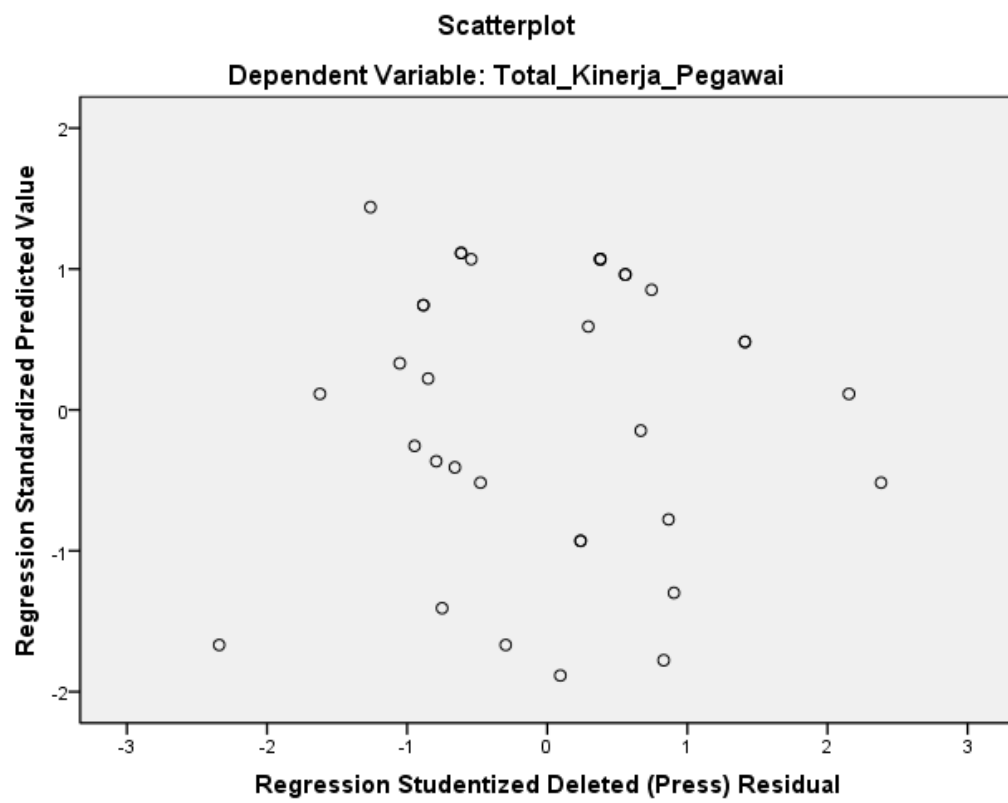
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,035	1,644		3,062	,005		
Total_Kerjasama_Tim	,920	,245	,661	3,761	,001	,259	3,862
Total_Kedisiplinan	,711	,091	1,368	7,791	,000	,259	3,862

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai





LAMPIRAN VI

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 = JumlahSampel

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

LAMPIRAN VI

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

LAMPIRAN VI

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

LAMPIRAN VI