

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG UPTD-1
BANDAACEH**

Skripsi

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

Oleh

MUHAMMAD RIZKI AULIA
NPM. 1802120023



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



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, 05 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD RIZKI AULIA

NPM : 1802120023

Dengan judul:

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG UPTD-1 BANDA ACEH**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Survani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Arivanto, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK: 19751027 201001 1 00

Mengetahui,
Dekan,

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 05 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD RIZKI AULIA
NPM : 1802120023

Dengan judul:

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG UPTD-1 BANDA ACEH**

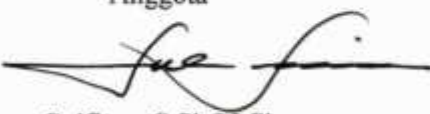
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 19 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


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

Anggota


Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK: 19751027 201001 1 001

Sekretaris


Agus Arivanto, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota


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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryant Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001



PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 05 Maret 2022

Yang Menyatakan



MUHAMMAD RIZKI AULIA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : MUHAMMAD RIZKI AULIA
NPM : 1802120023
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 KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG UPTD-1 BANDA ACEH

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 05 Maret 2022

Banda Aceh, 05 Maret 2022
Yang Menyatakan,

MUHAMMAD RIZKI AULIA

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kerja Sama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD-1 di Banda Aceh ”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Orang tua yang telah membesarkan penulis dengan sepenuh cinta dan kasih sayang serta senantiasa memberikan doa dan semangat kepada penulis.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaidi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Bapak Agus Ariyanto, SE, M.Si Selaku pembimbing I penulis yang

telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Sulfitra, S.Si M.Si selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat serta teman-teman angkatan 2018 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, 24 Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
BAB II TINJUAN KEPUSTAKAAN	11
2.1. Landasan Teoritis	11
2.1.1 Pengaruh Kerjasama Tim	11
2.1.1.1 Jenis Jenis Kerjasama Tim.....	12
2.1.1.2 Jenis jenis Kerjasam Tim	13
2.1.1.3 Indikator Kerjasama Tim.....	13
2.1.2 Kepuasan Kerja	14
2.1.2.1 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja	15
2.1.3 Kinerja Pegawai	16
2.1.3.1 Faktor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai..	18
2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai	18
2.2. Penelitian Sebelumnya	19
2.3. Kerangka Pemikiran.....	26
2.4. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Desain Penelitian	28
3.1.1. Tujuan Penelitian	28
3.1.2. Jenis Penelitian.....	28
3.1.3. Horison Waktu	29
3.1.4. Unit Analisis	29
3.2. Populasi dan Sampel.....	29

3.2.1. Populasi	29
3.2.2. Sampel.....	30
3.3. Metode Penarikan Sampel	30
3.3.1. Data Primer	30
3.3.2. Data Sekunder	30
3.4. Metode Pengumpulan Data	31
3.4.1. Kuesioner (Angket).....	31
3.4.2. Dokumentasi	33
3.4.3. Studi Pustaka.....	33
3.5. Pengujian Data.....	34
3.5.1. Uji Validitas	34
3.5.2. Uji Reliabilitas	34
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	35
3.6. Metode Analisis Data	36
3.7. Pengujian Hipotesis	37
3.1.1. Uji T (Parsial).....	37
3.1.2. Uji F (Simultan)	38
3.1.3. Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
4.1.1. Sejarah Berdirinya Istitusi	40
4.1.2. Visi dan Misi	44
4.1.3. Struktur Intansi.....	46
4.2. Karakteristik Responden.....	46
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
4.3.1. Variabel Kerjasama Tim.....	48
4.3.2. Variabel Kepuasan Kerja	49
4.3.3. Variabel Kinerja Pegawai	50
4.4. Hasil Pengujian Data	51
4.4.1. Uji Validitas Instrumen	51
4.4.2. Uji Realibilitas Instrumen	52
4.4.3. Uji Asumsi Klasik.....	53
4.5. Pembahasan	56
4.5.1. Pengujian Hipotesis.....	56
4.5.2. Uji T (Parsial).....	59
4.5.3. Uji F (Simultan)	59
4.5. Implikasi Penelitian	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran	62

DAFTAR PUSTAKA	63
-----------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN	67
------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1 Penetapan Skor	32
Tabel 3.2 Operasional Indikator	32
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 4.1 Deskriptif Karakteristik Responden	39
Tabel 4.2 Penjelasan Responden Variabel Kerjasama Tim	48
Tabel 4.3 Penjelasan Responden Variabel Kepuasan Kerja	43
Tabel 4.4 Penjelasan Responden Variabel Kinerja Pegawai	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.8 Uji Heterokedastisitas	56
Tabel 4.9 Dependent Variable	56
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi	58
Tabel 7 Uji T (Parsial)	59
Tabel 4.11 Uji F (Simultan)	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi	46
Gambar 4.2 Uji Normalitas	54

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG UPTD-1 BANDA ACEH**

MUHAMMAD RIZKI AULIA
NPM.1802120023

PembimbingI : Agus Ariyanto, SE, M.Si

PembimbingII : Sulfitra, S.Si., M.Si.

ASBTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD – 1 Banda Aceh.

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya. Sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 30 pegawai di Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD – 1 Banda Aceh.

Hasil dari penelitian ini Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor kerjasama tim berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin puas pegawai dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi.

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya, pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama yang disebut sumber daya (*resources*) yakni sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki instansi tersebut. Setiap instansi pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi dimana tujuan instansi adalah memberikan pelayanan kepada publik (Hasibuan, 2010).

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan

kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Manajemen adalah suatu ilmu yang benar-benar penting harus di pahami dan dipraktekan dengan baik didalam suatu organisasi supaya organisasi tersebut dapat berjalan dan berkembang dengan baik. Tentu bukan hal mudah bagi seorang Manajemen atau pemimpin untuk dapat mengatur bawahan- bawahannya dengan baik, maka dari itu pemimpin dituntut untuk mengerti tentang manajemen supaya tujuan instansi tercapai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Maka semakin baik proses manajemen dalam suatu perusahaan atau instansi maka akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan atau kinerja dari instansi.

Pembahasan mengenai MSDM adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua instansi, keberhasilan instansi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakterisrik seseorang, masalah- masalah perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia yang penting (Siagian, 2014:40).

Berdasarkan pengertian-pengertian MSDM di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan instansi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Proses MSDM

meliputi fungsi-fungsi manajerial yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*controlling*) yang melekat pada setiap aktivitas instansi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup instansi. Bila instansi ingin berkembang dengan pesat, instansi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Kinerja Pegawai yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal terhadap instansi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas instansi. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja, meningkatkan kompetensi, dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana pegawai dapat menikmati pekerjaannya sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan. (Larasati, 2014).

Sumber daya manusia yang berkarakteristik mampu memberikan dampak atas kinerja yang profesional untuk sasaran perusahaan, sehingga setiap perusahaan sering menantikan pekerjanya memiliki prestasi bagus serta memberikan hasil yang optimum. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai salah satu ialah kerjasama tim. Instansi memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Suatu instansi yang terkait dengan pekerjaan pelayanan/jasa dan mengutamakan kerja tim/kelompok, kinerja pegawai secara perorangan agak sulit diidentifikasi. Lebih lanjut Simamora menegaskan bahwa untuk mengidentifikasi kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator:

- (1) kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam instansi.
- (2) dapat melaksanakan tugas tanpa kesalahan (dengan tingkat kesalahan yang paling rendah).
- (3) ketepatan dalam menjalankan tugasnya.

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi instansi terbaik, karena penelitian instansi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga pegawai dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Studi yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2018) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparaturnya dalam melaksanakan tugasnya. Terutama dari

segi kepegawaian. Oleh karena itu aparaturnya memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral (Suharto, 2002)

Menurut Robert E. Quinn & Cs, disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang pegawai melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka pegawai bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan (*superordinate*) maupun bawahan (*subordinate*) akan memberi corak terhadap kinerja organisasi (Suyadi Prawirosentono, 2012).

Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan kerja sama tim yang baik pula karena disiplin kerja mempengaruhi hasil kinerja pegawai, tetapi untuk menciptakan disiplin kerja yang baik perlu adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi, beban kerja, kompensasi, kepemimpinan, pengawasan kerja dan budaya organisasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu motivasi karena masih rendahnya tingkat keinginan berprestasi sehingga dalam bekerja mereka tidak akan maksimal selanjutnya keinginannya untuk berkuasa atau mengejar jabatan lebih tinggi dan menjadi seorang pemimpin juga masih rendah, serta terdapat beberapa pegawai yang kurang berinisiatif dalam bekerja dan selanjutnya masih kurangnya aktivitas pegawai untuk memperlihatkan kemampuan terbaik

mereka untuk naik jabatan dan pegawai masih banyak yang takut akan resiko pekerjaan sehingga kurangnya berinovasi atau mengeluarkan pendapat dalam bekerja. Maka perlunya instansi mengambil keputusan yang dapat membuat motivasi pegawai meningkat karena motivasi yang tinggi akan berpengaruh pada tingkat disiplin kerja pegawai semakin baik.

Kinerja pegawai akan memiliki hubungan erat dengan perusahaan, dimana dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan untuk menghasilkan prestasi kepada perusahaan. Kerjasama tim dan komunikasi harus berjalan dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat didalam bekerja.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan pasti selalu ditemukan masalah yang dihadapi seperti yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD - 1 Banda Aceh dimana peneliti menemukan fenomena- fenomena yang dapat mempengaruhi atau menurunkan kinerja perusahaan, sebelum membahas fenomena peneliti akan menjelaskan sedikit mengenai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD – 1 Banda Aceh merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD - 1 Banda Aceh dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas untuk membantu walikota dalam melaksanakan urusan di bidang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD – 1 Banda Aceh dan tugas Pembantuan.

Kepuasan kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas

kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Dengan demikian kinerja pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD – 1 juga memiliki tujuan yang ingin di capai, dimana tujuan tersebut akan tercapai tergantung dari sumber daya yang dimiliki, dalam melakukan kegiatan dari instansi. Keberhasilan suatu perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan mampu menghasilkan kinerja pegawainya secara optimal atau baik.

Persoalan-persoalan yang muncul dalam organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD - 1 Banda Aceh salah satunya adalah bahwa organisasi Dinas PUPR UPTD - 1 Banda Aceh menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan untuk memenuhi sasaran perorangan dan sasaran organisasi. Menurut pengamatan awal penulis, ketrampilan, dan keahlian yang ada saat ini belum bisa menyebar, sehingga dapat dikatakan bahwa birokrasi ringan di atas dan berat di bawah, artinya bahwa banyak orang ahli dan terampil sehingga segala persoalan berat bisa dipecahkan, sedangkan ditingkat kecamatan dan desa yang tidak didukung oleh pegawai yang mampu, ahli, dan terampil tetapi harus melaksanakan kebijakan yang telah dibuat oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD - 1 Banda Aceh, sehingga penulis mencoba memodifikasi beberapa teori kinerja yang dapat dikembangkan pada Dinas Pekerjaan Umum sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim adalah bahwa kurangnya kerjasama yang dilakukan pegawai dalam perusahaan sehingga

membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang di harapkan. Selain itu, terdapat pegawai yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu pegawai yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri. Dalam pencapaian muatan, dapat dilihat bahwa masih banyak kendala yang berasal dari internal organisasi untuk mencapai target perusahaan setiap bulan seperti kurangnya komunikasi dan kerjasama yang dilakukan terhadap setiap anggota yang bersangkutan.

Penulis berargumentasi permasalahan kerjasama tim yang terjadi adalah 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 pekerjaan mereka sendiri dan selesai sementara pegawai yang lain belum siap dalam hal pekerjaan tetapi mereka terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain. hal ini yang akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya, dan kurang tanggung jawabnya dari masing-masing bagian seksi terutama di bagian keuangan sering terlambatnya laporan, laporan selalu datang setelah dua hari deadline ini dikarenakan kurangnya berkontribusi yang didalam kerja bagian seksi keuangan, karena kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya.

Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD - 1 Banda Aceh yang penulis amati diantaranya masih belum optimalnya pencapaian kinerja pegawai seperti pencapaian target yang belum optimal dan hasil kerja yang belum memenuhi standar. Pemberian

kompensasi yang pegawai terima berupa tunjangan kinerja tidaklah adil, antara beban kerja pegawai. Maka, berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Kepuasan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskna sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang?
3. Seberapa besar pengaruh kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang?

1.3 Tujuan Peneliatian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam skripsi peneletian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
3. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang berkepentingan, yakni:

1. Manfaat Teoritis

- a) Memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh antara kerjasama tim dan kepuasan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna untuk penelitian selanjutnya, dan menjadi tambahan buku referensi perpustakaan universitas muhammadiyah Aceh
- c) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan masuka dan pertimbangan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

1.5 Ruang lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh kerjasama tim, kepuasan kinerja pegawai serta pengaruh kerjasama tim terhadap kriteria pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD – 1 Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengaruh Kerjasama Tim

Menurut Lawasi & Triatmanto,(2017: 51) Kerjasama tim adalah pengelompokan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik. Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain.

Menurut Panggiki et al., (2017: 3019) kerjasama tim adalah tim orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen. Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Menurut Putri & Sariyathi, (2017: 3402) kerjasama tim adalah cara yang sangat bagus untuk memadukan keterampilan yang berbeda serta untuk memberikan resolusi kreatif yang membangun kolaborasi bertambah kompetitif ketimbang individu. Pekerjaan juga akan menjadi semakin mudah dimana anggota dapat membantu menghasilkan berbagai solusi ketika bekerja dalam sebuah tim. Pembentukan tim yang saling bekerja sama dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Menurut Hamiruddin et al., (2019: 142) kerja tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota 10 ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut.

Menurut pendapat yang terpapar diatas, maka dapat disimpulkan kerjasama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Menurut Masyithah et al., (2018: 53) diperoleh 6 jenis kerjasama tim yakni:

1. Tim Formal
Tim formal merupakan sebuah tim dibangun dalam susunan lembaga terstruktur.
2. Tim Vertikal
Tim vertikal merupakan tim manajemen yang mencakup bos beserta sebagian pegawai di ikatan instruksi terstruktur.
3. Tim Horisontal
Tim horisontal merupakan tim kohesif yang mencakup sebagian anggota staf dengan jenjang hierarki yang serupa namun bermula diberbagai bidang keterampilan.
4. Tim Penugasan Khusus
Tim penugasan khusus adalah tim yang dirancang untuk menangani tugas dengan minat atau imajinasi tersendiri.
5. Tim Mandiri
Tim mandiri merupakan tim yang mencakup 5 sampai 20 pegawai melalui beraneka keahlian dan pengalaman perputaran aktivitas demi mewujudkan komoditas ataupun layanan lengkap

6. Tim Pemecah Masalah

Tim pemecah masalah umumnya mencakup 5 sampai 1 pekerja yang diupah per jam dalam divisi yang sama tempat pegawai bekerja serta membahas taktik meningkatkan produktivitas, kinerja, serta area aktivitas.

2.1.1.2 Jenis-jenis Kerjasama Tim

1. Tim Formal

Tim formal merupakan sebuah tim dibangun dalam susunan lembaga terstruktur.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal merupakan tim manajemen yang mencakup bos beserta sebagian pegawai di ikatan instruksi terstruktur.

3. Tim Horisontal

Tim horisontal merupakan tim kohesif yang mencakup sebagian anggota staf dengan jenjang hierarki yang serupa namun bermula diberbagai bidang keterampilan.

4. Tim Penugasan Khusus

Tim penugasan khusus adalah tim yang dirancang untuk menangani tugas dengan minat atau imajinasi tersendiri.

5. Tim Mandiri

Tim mandiri merupakan tim yang mencakup 5 sampai 20 pegawai melalui beraneka keahlian dan pengalaman perputaran aktivitas demi mewujudkan komoditas ataupun layanan lengkap.

6. Tim Pemecah Masalah

Tim pemecah masalah umumnya mencakup 5 sampai 1 pekerja yang diupah per jam dalam divisi yang sama tempat pegawai bekerja serta membahas taktik meningkatkan produktivitas, kinerja, serta area aktivitas.

2.1.1.3 Indikator Kerjasama Tim

West (2008:97) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

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

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Martoyo, 2000: 142). Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

Menurut Wexley & Yukl (1997: 105) dalam Hunt et al (1985) kepuasan kerja adalah *“the way an employee feels about his her job”*. Ini berarti kepuasan kerja sebagai “perasaan seseorang terhadap pekerjaan”, yang nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para pegawai memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001: 193).

2.1.2.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, (2013:312) ada 6 indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

-) Pekerjaan yang sesuai kemampuan
-) Pekerjaan yang secara mental menantang
-) Besarnya gaji

-) Kecepatan pembayaran gaji
-) Kesempatan untuk maju
-) Cara pemilihan promosi

2.1.2.2 Teori Kepuasan kerja

Terdapat Tiga macam Teori Kepuasan menurut Wesley & Yulk (1997: 186):

1. Discrepancy Theory

Teori ini dipelopori oleh Porter (1961: 117). Porter mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2. Equity Theory

Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Perasaan equity dan inequity atas suatu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain (As'ad 1995: 125). Teori ini mengidentifikasi elemen equity meliputi tiga hal, yaitu :

- a. Inputs : Segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya (misalnya ketrampilan dan pengalaman, dll).
- b. Outcomes : Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya (misalnya gaji, insentif, dll).
- c. Comparisons Persona : Perbandingan antara input dan outcomes yang diperolehnya.

2.1.3 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). Menurut Rival (2013:548) “Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Menurut Suyadi dalam Susila (2016) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Menurut Piyaman Simanjuntak (2014), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

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, 2016:31). Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. (Amalia,

2016:31) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Gutteres (2016:430) menyebutkan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan jalannya organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi diantaranya adalah kepemimpinan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut dan motivasi kerja pegawai.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, Sanjaya (2019:10). Kemudian kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat 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.

2.1.3.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

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

1. Faktor Internal Pegawai.
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai 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.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator Kinerja Pegawai menurut Sanjaya (2019:12) adalah :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja

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

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Terkait dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti mengenai “Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Kepuasan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang”. Persoalan-persoalan yang muncul dalam organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD - 1 Banda Aceh salah satunya adalah bahwa organisasi Dinas PUPR UPTD - 1 Banda Aceh menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan untuk memenuhi sasaran perorangan dan sasaran organisasi. Menurut pengamatan awal penulis, ketrampilan, dan keahlian yang ada saat ini belum bisa menyebar, sehingga dapat dikatakan bahwa birokrasi ringan di atas dan berat di bawah, artinya bahwa banyak orang ahli dan terampil sehingga segala persoalan berat bisa dipecahkan, sedangkan ditingkat kecamatan dan desa yang tidak didukung oleh pegawai yang mampu, ahli, dan terampil tetapi harus melaksanakan kebijakan yang telah dibuat oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD - 1 Banda Aceh, sehingga penulis mencoba memodifikasi beberapa teori kinerja yang dapat dikembangkan pada Dinas Pekerjaan Umum sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat. Terkait penelitian ini terdapat beberapa penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan

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

Penelitian yang dilakukan oleh Farhan Elang Ibrahim, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. Penelitian ini dilakukan dengan metode Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lion Superindo Cabang Duren Tiga sebanyak 47 karyawan dengan sampling purposive diperoleh sampel sebanyak 47 karyawan. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner sebanyak 19 pernyataan. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung $7,77 > t_{tabel} 2,01$. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan perbaikan kerjasama tim yang baik dan efektif, seperti meningkatkan antusiasme dalam bekerja, mengurangi konflik kerja, serta memperbaiki hubungan antar kelompok.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nurwita (2018) yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polsek Medan Sunggal”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan data berupa menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Nilai t_{hitung} diperoleh 3.127 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.993 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.127 > t_{tabel} 1.993. Nilai p-value pada kolom sig 0.003 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. Nilai t_{hitung} diperoleh 3.872 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.993 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.872 > t_{tabel} 1.993. Nilai p-value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. Nilai F_{hitung} > F_{tabel} diperoleh 22.604 > 3.12 artinya positif. Sementara nilai p-value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan gaya kepemimpinan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R yang diperoleh sebesar 0,621. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 62,1%. Kinerja Pegawai (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kerjasama tim dan gaya kepemimpinan. Sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yuli Andini (2016) “Pengaruh Kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pangripta Cons Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pangripta Cons Medan. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil terdapat variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Pangripta Cons Medan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sepnatika Tri Utami (2021) yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Palembang”. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh faktor – faktor kerjasama tim, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Palembang secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Palembang sebanyak 62 orang yang terdiri dari 40 PNS (Pegawai Negri Sipil) dan 22 non PNSD. Sampel ditentukan dengan teknik sampel jenuh atau salah satu teknik sampling non random sampling dengan responden sebanyak 62 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner (angket) dan wawancara (interview) Kesimpulan dari penelitian adalah

ada pengaruh positif secara parsial dan simultan variabel kerjasama tim, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Palembang. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah pihak Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Palembang hendaknya senantiasa memperhatikan dan meningkatkan kerjasama tim, lingkungan kerja, serta mengurangi beban kerja dari pegawai yang akhirnya meningkatkan prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kerjasama Tim dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Taman Budaya Sumatera Utara”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada UPT Taman Budaya Sumatera Utara. sebanyak 147 pegawai. Dan dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 responden diambil dari sebagian pegawai dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel kerjasama tim sebesar 4.446 lebih besar dari t tabel sebesar 1.296 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,1. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel iklim kerja sebesar 2.265 lebih besar dari t tabel sebesar 1.296 dengan probabilitas t yakni sig 0,027 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,1, maka variabel iklim kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif

dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai Fhitung sebesar $45.341 > 4.00$ dengan sig 0,000

Tabel II-1
Penelitian Sebelumnya

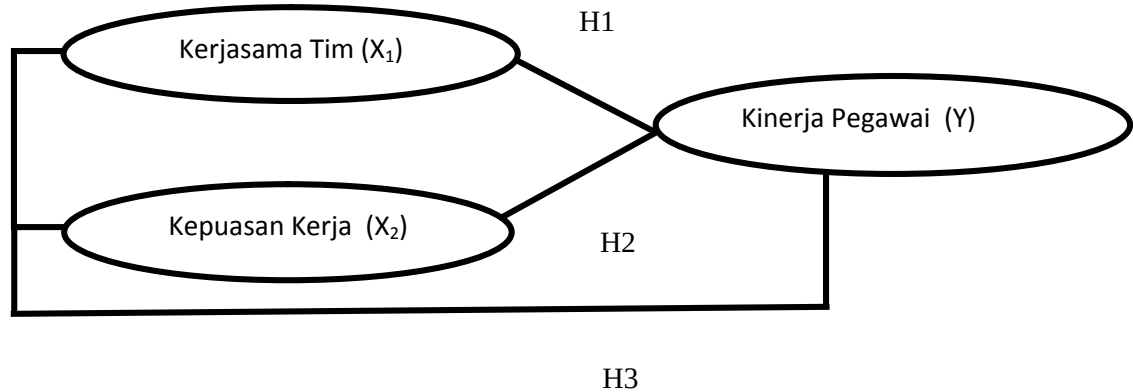
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo, dkk, 2021)	Assosiatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung $7,77 > ttabel 2,01$. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.	) Variabel Independen yaitu kerja sama Tim) Teknik Analisis Data) Teknik Pengumpulan Data.	) Sampel penelitian dan lokasi penelitian) Variabel Dependen yaitu Kinerja karyawan
2	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Gaya Kepemimpinan	Assosiatif	kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan	) Variabel Independen yaitu (X1) kerja sama	) Variabel Independen yaitu Kinerja

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polsek Medan Sunggal (Nurwita, 2018)		terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal.	Tim J Teknik Analisis Data J Teknik Pengumpulan Data.	pegawai J Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh Kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pangripta Cons Medan (Yuli Andini, 2016)	Deskriptif Kualitatif	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Pangripta Cons Medan	J Variabel Independen yaitu kerjasama Tim J Pegawai J Teknik Pengumpulan Data. J Teknik Analisis Data	J Variabel Independen yaitu kinerja karyawan J Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Palembang (Sepnatika Tri Utami, 2021)	Deskriptif kuantitatif	pengaruh positif secara parsial dan simultan variabel kerjasama tim, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Palembang.	J Variabel Independen yaitu kerjasama tim J Teknik Pengumpulan Data. J Teknik Analisis Data	J Variabel Independen beban kerja dan Lingkungan Kerja J Variabel Dependen yaitu prestasi kerja J Sampel penelitian dan lokasi

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
					penelitian
5	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Taman Budaya Sumatera Utara. (Rika Amelia, 2019)	Assosiatif	hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel kerjasama tim sebesar 4.446 lebih besar dari t tabel sebesar 1.296 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,1. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.	) Variabel Independen yaitu kerjasama tim) Teknik Analisis Data) Teknik Pengumpulan Data.	) Variabel Independen yaitu iklim kerja) Variable dependen yaitu kinerja pegawai) Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1**Kerangka Pemikiran**

H3

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
(sumber : pengembangan studi-studi empiris sebelumnya)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, dalam Fidhatul 2020:32). Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H1 : Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD – 1 Banda Aceh.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD – 1 Banda Aceh.

H3 : Kerja tim dan kepuasan kerja Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD – 1 Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya, sugiyono dalam Wahyuni (2019:27). Desain penelitian ini meliputi tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan studi, unit analisis, horison waktu, dan pengukuran konstruk.

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 kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD – 1 Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini maka jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Asosiatif kausal. Menurut Sugiyono dalam Fidhatul (2020:34) penelitian Asosiatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya. Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

penelitian secara kausal, sehingga hal tersebut membuat penelitian ini menjadi suatu penelitian kausalitas.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo dalam Fidhatul 2020:34). Horizon waktu atau waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu dimulai dari awal 28 Oktober 2021 sampai akhir penelitian.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno dalam Fidhatul 2020:91). 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 dalam Fidhatul 2020:88). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah personal/individu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD - 1 Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiono (2012:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel menurut Sugiyono (2012:116), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD – 1 di Banda Aceh yang berjumlah 30 pegawai.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, menurut Sugiyono (2012:116). Mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka semua populasi dapat menjadi sampel. Tetapi apabila jumlah subjeknya diatas 100 maka diambil diantara 10- 15% atau 20-2% atau lebih. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 30 responden.

3.3 Metode Penarikan Sampel

Teknik Pengumpulan Data Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Ada dua metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu : metode survei dan metode observasi, (Supomo, 2012). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden yang berhubungan dengan variable kerjasama tim, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), (Supomo, 2012). Data

ini dapat diperoleh melalui literature, jurnal dan sumber-sumber pendukung penelitian lainnya. Data sekunder yang diperoleh adalah dokumen berupa profil perusahaan yang terdiri atas visi, misi dan struktur organisasi perusahaan serta data pegawai yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan yaitu metode *survey* maka teknik pengumpulan datanya adalah:

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertain alternative jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Pengukuran terhadap seluruh variabel dengan menggunakan skala Likert dengan kriteria pendapat.

Bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah checklist (✓) dengan skala likert dimana responden hanya membubuhkan tanda checklist (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan kondisi jawaban yang dialami responden, sehingga untuk menjawabnya hanya perlu waktu yang singkat.

Pemberian skor atas pilihan jawaban untuk angket tertutup dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Penetapan Skor Jawaban Angket Skala Likert

No	Tanggapan	Skor
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	KS (Kurang Setuju)	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : (Sugiono, 2015:134)

Jika jawaban yang diberikan semakin mendekati jawaban yang telah diharapkan, maka semakin tinggi skor nilai yang didapat. Perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah valid serta reliabel atau belum.

Tabel 3.2

Tabel Operasional Indikator

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Sanjaya, 2019)	↳ Kualitas kerja ↳ Pelaksanaan tugas ↳ Tanggung jawab (Sanjaya, 2019)	1-3	Likert	A1- A4

Variabel Independen						
2	KeKerjasama Tim (X ₁)	Kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama West (2008:97)	) Tanggung Jawab) Saling berkontribusi) Pengerahan kemampuan secara maksimal) Berkoordinasi West (2008:97)	1-4	Likert	B1- B4
3	Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang di yakini haruslah diterima” (Robbins, 2013:312)	) Pekerjaan yang sesuai kemampuan) Pekerjaan yang secara mental menantang) Besarnya gaji) Kecepatan pembayaran gaji) Kesempatan untuk maju) Cara pemilihan promosi (Robbins, 2013:312)	1-6	Likert	C1-C6

3.4.2 Dokumentasi

Pengumpulan data berdasarkan lokasi penelitian yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) UPTD – 1 Banda Aceh yang berupa data deskripsi Kantor Dinas dari Bagian Personalia. Adapun data sekunder yang diperoleh berupa profil perusahaan yang terdiri dari misi, visi, struktur perusahaan dan data pegawai yang berkaitan dengan penelitian.

3.4.3 Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dari berbagai buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, dan referensi dari peneliti terdahulu

yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.5 Pengujian Data

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat validasi dari instrument kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Cara yang dilakukan adalah dengan analisa item dimana setiap nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi produk moment (Sugiyono, 2012).

Lebih lanjut Sugiyono, (2012) menerangkan bahwa syarat minimum untuk dinyatakan memenuhi syarat adalah $r \geq 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Nunnally dalam Ghozali, 2012) :

Keterangan :

- r : reliabilitas instrument
- k : banyaknya butir pertanyaan
- σ_b : jumlah varians butir
- σ_t : varian total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heterosdastisitas, Uji Normalitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

3. Uji Heterokedastistas

Uji Heterokedastisitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai *variance* yang sama (*homogeny*) atau sebaliknya (*heterogen*). Untuk meregresikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistic di atas $\alpha - 0,05$.

3.6 Metode Analisi Data

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) dengan menggunakan analisis data regresi linier berganda, yaitu suatu

cara yang menjelaskan hasil penelitian yang menggunakan rumus persamaan matematis dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada kemudian ditarik kesimpulannya dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program *IBM Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Statistics 20 for windows*, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut, (Setiawan dan Kusrini 2010:61):

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kerjasama Tim

X₂ = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁-b₂ = Koefien Regresi

e = *Standar error*

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Kurniawan 2014:194).

3.7 Pengujian Hipotesis

3.1.1 Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable independen secara parsial (individual) terhadap variable dependen, Santoso dalam Fitriani (2020:41).

Kriteria pengujiannya adalah:

H₀₁ : Kerjasama Tim secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh

H_{a1} : Kerjasama Tim secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh

H_{02} : Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh

H_{a2} : Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh

Kriteria Kinerja Pegawai adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.1.2 Uji F (Stimultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat. Sarwono dalam Anggraeni (2019:67). Kriteria pengujiannya adalah:

H_{03} : Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh

H_{a3} : Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh

Kriteria Kinerja Pegawai adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.1.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Ghazali dalam Anggreani (2019:68). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R^2*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Berdirinya Instansi

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh mengemban tugas umum pemerintah daerah di dalam mewujudkan pembangunan sarana dan prasarana di bidang kebina margaan. Untuk itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh telah merumuskan gambaran implementasi tugas dan kewenangan tersebut kedalam bentuk Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh sebagai pendukung pilar-pilar pembangunan. Dasar hukum pembentukan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh adalah **Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016** tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Aceh dan **Peraturan Gubernur Aceh Nomor 108 Tahun 2016** tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh.

Setelah Belanda menyerahkan dalam perang pasifik pada tahun 1942, kepada Jepang, maka daerah Indonesia ini dibagi oleh Jepang dalam 3 wilayah pemerintahan, yaitu Jawa/Madura, Sumatera dan Indonesia Timur dan tidak ada Pusat Pemerintahan tertinggi di Indonesia yang menguasai ke 3 wilayah pemerintahan tersebut.

Dibidang Pekerjaan Umum pada tiap-tiap wilayah organisasi Pemerintahan Militer Jepang tersebut diatas, diperlukan organisasi Jaman Hindia Belanda dan disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan dari pihak Jepang, kantor pusat "V & W". di

Bandung, dinamakan "Kotubu Bunsitsu", sejak saat itu istilah "Pekerjaan Oemoem" (P.O), Oeroesan Pekerdjaan Oemoem (O.P.O), "Pekerjaan Umum" (PU), disamping "Doboku" lazim dipergunakan.

Kotubu Bonsitsu di Bandung hanya mempunyai hubungan dengan wilayah Pemerintahan di Jawa/Madura, hubungan dengan luar Jawa tidak ada. Organisasi Pekerjaan Umum di daerah-daerah, di Karesidenan- Karesidenan pada umumnya berdiri sendiri-sendiri. Sistem pelaksanaan pekerjaan ada yang mempergunakan sistem dan nama jaman Ned. Indie, disamping menurut sistem Jepang

Setelah Indonesia memproklamkan Kemerdekaan pada tanggal 17-8-1945, maka semenjak itu Pemuda-pemuda Indonesia mulai berangsur- angsur merebut kekuasaan Pemerintahan dari tangan Jepang baik di pusat pemerintahan (Jakarta/Bandung) maupun Pemerintahan Daerah-daerah. Sesudah Pemerintahan Indonesia membentuk Kabinet yang pertama, maka pada Menteri mulai menyusun organisasi serta sifatnya. Pekerjaan Umum pada waktu itu (1945) berpusat di Bandung, dengan mengambil tempat bekas gedung V.&W. (dikenal dengan nama "Gedung Sate").

Ketika Belanda ingin mengembalikan kekuasaan pemerintahan di Hindia Belanda sebelum perang, datang mengikuti Tentara Sekutu masuk ke Indonesia. Akibat dari keinginan Pemerintahan Belanda ini, terjadilah pertentangan fisik dengan Pemuda Indonesia yang ingin mempertahankan tanah air berikut gedung-gedung yang telah didudukinya, antara lain "Gedung Sate" yang telah menjadi Gedung Departemen Pekerjaan Umum pada waktu itu (peristiwa bersejarah itu dikenal dengan peristiwa "3 Desember 1945").

Pada waktu revolusi fisik dari tahun 1945 s/d 1949, Pemerintah Pusat RI di Jakarta terpaksa mengungsi ke Purworejo untuk selanjutnya ke Yogyakarta, begitu juga Kementerian PU. Sesudah Pemerintahan Belanda tahun 1949 mengakui kemerdekaan Republik Indonesia maka pusat pemerintahan RI di Yogyakarta, berpindah lagi ke Jakarta.

Sejak tahun 1945 itu, Pekerjaan Umum (PU) telah sering mengalami perubahan pimpinan dan organisasi, sesuai situasi politik pada waktu itu. Sebagai gambaran garis besar organisasi PUT diuraikan sebagai berikut:

- 1) Sebelum tentara Belanda masuk ke Yogyakarta Susunan Kemerdekaan PU.

Perhubungan dapat dibagi menjadi 8 Jawatan dan 4 Balai.

- 2) Khusus pada masa Republik India Serikat Kementerian Perhubungan dan POU RIS dibagi dalam beberapa Departemen dan beberapa Jawatan dan beberapa instansi yang hubungan erat dengan tugas dari dep.PU. RIS.

Kementerian Perhubungan PU.RIS tersebut terdiri atas penggabungan 3 Departemen prae federal yaitu :

- 1) Departemen Verkeer, Energie dan Mynbouw dulu (kecuali Mynbouw yang masuk dalam kementerian Kemakmuran).
- 2) Departemen Van Waterstaat di Wederopbouw.
- 3) Departemen Van Scheepvaart.

Penggabungan dari 3 Departemen dari pemerintahan prae federal dalam satu Kementerian yaitu Kementerian Perhubungan Tenaga dan PU.RIS dianggap perlu, supaya hubungan 3 Departemen tersebut satu dengan lain menjadi sangat erat, terlebih-lebih jika diingat, bahwa untuk pembangunan Negara akan diadakan koordinasi dan rasionalisasi yang baik dan adanya tenaga ahli dan pula untuk melancarkan semua tugas yang dibebankan pada Kementerian Perhubungan Tenaga dan PU.RIS.

Khusus pada permulaan terbentuknya Negara Kesatuan RI, maka susunan Kementerian berbeda sebagai berikut : Dalam masa proloog G 30 S. PKI terjadilah dalam sejarah Pemerintahan RI suatu Kabinet yang besar disebut dengan nama Kabinet DwiKora atau Kabinet 100 Menteri, dimana pada masa ini dibentuk Koordinator Kementerian. Tidak luput Departemen PUT. yang pada masa itu ikut mengalami perubahan organisasi menjadi 5 Dept. dibawah Kompartemen PUT Kabinet Dwikora, dipimpin Jenderal Suprajogi. Adapun Kompartemen PUT ketika membawahi, antara lain :

- 1) Departemen Listrik dan Ketenagaan
- 2) Departemen Bina Marga
- 3) Departemen Cipta Karya Konstruksi
- 4) Departemen Pengairan Dasar
- 5) Departemen Jalan Raya Sumatera

Setelah peristiwa G.30S PKI Pemerintah segera menyempurnakan Kabinet Dwikora dengan menunjuk Ir.Soetami, sebagai menteri PUT untuk memimpin Kompartemen PUT. Kabinet yang disempurnakan itu tidak dapat lama dipertahankan. Kabinet Ampera, sebagai Kabinet pertama dalam masa Orde Baru. Kembali organisasi PUT dibentuk dengan Ir.Soetami, sebagai Menteri. Dengan

Surat Keputusan **Menteri** PUT tertanggal 17 Juni 1968 N0.3/PRT/1968 dan diroboh dengan Peraturan Menteri PUT tertanggal 1 Juni 1970 Nomor 4/PRT/1970. Departemen PUT telah memiliki suatu susunan struktur Organisasi. Sebagai gambaran lebih jauh pembagian tugas- tugas dalam lingkungan Dep. PUT, maka pada waktu itu azas tugas-tugas PU telah diserahkan pada kewenangan daerah itu sendiri.

4.1.2. Visi dan Misi

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh mengemban tugas umum pemerintah daerah di dalam mewujudkan pembangunan sarana dan prasarana di bidang kebinamargaan. Untuk itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh telah merumuskan gambaran implementasi tugas dan kewenangan tersebut kedalam bentuk Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh sebagai pendukung pilar-pilar pembangunan.

Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh ini dirumuskan sejalan dengan rencana program dan kegiatan prioritas Gubernur Aceh selama lima tahun kedepan, khususnya program meningkatkan pembangunan infrastruktur antar wilayah dan antar sector secara lebih terintegrasi. Adapun Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh adalah sebagai berikut:

“Mewujudkan jaringan jalan yang mantap, nyaman, aman, layak, terintegrasi dan berkelanjutan”

Misi dalam suatu organisasi digambarkan sebagai sebuah pernyataan umum yang dirumuskan, tujuan inti atau falsafah dasar organisasi, misi adalah suatu pernyataan yang menjawab pertanyaan mengapa organisasi itu ada. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh sudah sedini mungkin menggagas

sebuah misi yang aktual yang berlaku dan bersifat jangka panjang yang merupakan pernyataan untuk menjawab berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Untuk mencapai cita-cita yang diharapkan dalam visi perlu ditetapkan misi sebagai arah dan tujuan yang ingin dicapai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh yaitu :

“Memenuhi kebutuhan infrastruktur jalan secara profesional, partisipatif, dan transparan guna mewujudkan tata ruang Propinsi Aceh yang nyaman dan berkualitas”

Misi ini dapat dicapai melalui:

- 1) Mewujudkan kelancaran tata laksana administrasi perkantoran dan pengembangan sumber daya aparatur;
- 2) Menyiapkan perencanaan system jaringan jalan yang terpadu dan berwawasan lingkungan;
- 3) Mewujudkan prasarana jalan dan jembatan yang mampu memberikan pelayanan bagi transportasi barang, orang dan jasa yang baik dan lancar.

Adapun kuesioner yang dibuat terdiri dari dua bagian, yaitu identitas responden dan pernyataan mengenai masing-masing variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini adalah Kerjasama tim (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden selanjutnya diolah untuk dianalisis.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, dan Jabatan. Gambaran umum mengenai responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Deskriptif Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki - Laki	15	50%
	Perempuan	15	50%
	Total	30	100%
2	Umur		
	25 – 40 Tahun	10	33,34%
	36 – 45 Tahun	15	50%
	41 – 58 Tahun	4	13,33%
	> 55 Tahun	1	3,33%
	Total	30	100%
3	Jabatan		
	Kepala Bidang	4	13,33%
	Kepala TU	1	3,33%
	Staf	23	76,68%
	Kepala Sesi Pemeliharaan	1	3,33%
	Kepala Sesi Pembangunan	1	3,33%
	Total	30	100%

Sumber : Data diolah, (2022)

Hasil tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan yaitu sebanyak 15 responden (50%) dan laki-laki sebanyak 15 responden (50%). Berdasarkan umur, rentang umur 36 - 45 tahun menjadi responden terbanyak yaitu sebanyak 15 responden (50%), diikuti oleh pengguna yang berumur dibawah 25 – 40 tahun yaitu sebanyak 10 responden (33,34%), dan rentang umur 41 – 58 tahun yaitu sebanyak 4 responden (13,33%), sedangkan umur diatas 55 tahun yaitu sebanyak 1 responden (3,33%).

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan responden harus fokus dalam bekerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan dengan nilai rata – rata sebesar 4,6 (5) artinya responden menyatakan sangat setuju, responden saling memberi motivasi secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor dengan nilai rata – rata sebesar 4,63 (5) artinya responden menyatakan sangat setuju, sikap ramah dan peduli terhadap sesama pegawai maupun dengan pimpinan harus dijaga dengan nilai rata – rata sebesar 4,5 (5) artinya responden menyatakan sangat setuju dan setiap pegawai berkoordinasi dengan atasan ketika setelah menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata – rata sebesar 4,43 (4) artinya responden menyatakan setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kerjasama tim diperoleh nilai rerata sebesar 4,54 (5) yang berarti sangat setuju.

4.3.2 Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3
Penjelasan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja

No.	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata - Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Setiap pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai Tupoksi	0	0	0	0	0	0	18	60	12	40	4,4
2.	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	0	0	0	0	1	3,3	20	66,7	9	30	4,27
3.	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	0	0	0	0	0	0	20	66,7	10	33,3	4,33

4.	Setiap pegawai menerima perbulannya	0	0	0	0	0	0	15	50	15	50	4,5
5.	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir Pegawai	0	0	0	0	0	0	20	66,7	10	33,3	4,33
6.	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	0	0	0	0	1	3,3	18	60	11	36,7	4,33
Rerata												4,36

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan setiap pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai Tupoksi dengan nilai rata – rata sebesar 4,4 (4) artinya responden menyatakan setuju, responden senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang dengan nilai rata – rata sebesar 4,27 (4) artinya responden menyatakan setuju, setiap pegawai menerima upahnya sesuai perbulannya dengan nilai rata – rata sebesar 4,5 (5) artinya responden menyatakan sangat setuju, responden senang dengan tingkat kemajuan karir Pegawai dengan nilai rata – rata sebesar 4,33 (4) artinya responden menyatakan setuju dan responden merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan dengan nilai rata – rata sebesar 4,33 (4) artinya responden menyatakan setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,36 (4) yang berarti setuju.

4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.4
Penjelasan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai

No.	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata - Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	0	0	0	0	0	0	15	50	15	50	4,5
2.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan Pimpinan	0	0	0	0	0	0	19	63,3	11	36,7	4,37
3.	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor	0	0	0	0	0	0	12	40	18	60	4,6
Rerata												4,26

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti dengan nilai rata – rata sebesar 4,5 (5) artinya responden menyatakan sangat setuju, responden mampu mencapai target yang ditetapkan Pimpinan dengan nilai rata – rata sebesar 4,37 (4) artinya responden menyatakan setuju, dan responden memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor dengan nilai rata – rata sebesar 4,6 (5) artinya responden menyatakan sangat setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kerjasama tim diperoleh nilai rerata sebesar 4,26 (4) yang berarti setuju.

4.4. Hasil Pengujian Data

4.4.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Uji valid dilakukan dengan uji signifikansi yang

membandingkan nilai r_{hit} yaitu total *correlation* dengan nilai tabel $r_{product}$ *moment*. Jika nilai $correlation > r_{\alpha, (d - 2)}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Namun jika sebaliknya, maka dianggap tidak valid. Dengan bantuan SPSS diperoleh rangkuman hasil perhitungan uji validitas seperti tercantum pada Tabel 4.4.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No Item Pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai t-tabel (N=30)	Keterangan
1	A1	Y	0,858	0,279	Valid
2	A2		0,628	0,279	Valid
3	A3		0,726	0,279	Valid
4	B1	X ₁	0,670	0,279	Valid
5	B2		0,841	0,279	Valid
6	B3		0,788		
7	B4	X ₂	0,632	0,279	Valid
8	C1		0,612	0,279	Valid
9	C2		0,737	0,279	Valid
10	C3		0,718	0,279	Valid
11	C4		0,683		
12	C5		0,612	0,279	Valid
13	C6		0,661	0,279	Valid

Sumber : Data diolah, (2022)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa jumlah butir pertanyaan dari ketiga item pertanyaan yaitu Kinerja pegawai, Kerjasama tim dan kepuasan kerja adalah 13 butir pertanyaan. Nilai $r_{0,05,(28)}$ yang digunakan yaitu 0,374 sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid maka tidak perlu dilakukan eliminasi pada pertanyaan kuesioner.

4.4.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur harusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten

dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Indikator instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 (Ghozali, 2005). Dengan bantuan *software SPSS* diperoleh rangkuman hasil perhitungan uji reliabilitas seperti yang disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	4	0,9	Handal
Kerjasama Tim	3	0,714	Handal
Kepuasan Kerja	6	0,684	Handal

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel adalah variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,9 > 0,60$, variabel kerjasama tim diperoleh besarnya *Cronbach's Alpha* sebesar $0,714 > 0,60$ dan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,684 > 0,60$. Dengan demikian reliabilitas ketiga variabel penelitian di atas dikategorikan handal sesuai dengan yang disyaratkan oleh Ghozali.

4.4.3. Uji Asumsi Klasik

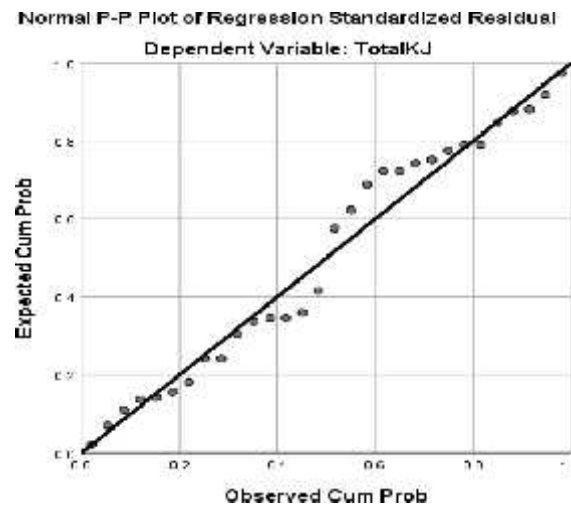
1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model

regresi memenuhi asumsi normalitas

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Uji normalitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawanna *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah *tolerance* lebih dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 4.7.
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kerjasama Tim	0,998	1,002
Kepuasan Kerja	0,998	1,002

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 Dapat dilihat nilai *tolerance* Kerjasama tim dan kepuasan kerja lebih dari 0,1 yaitu 0,998. Berdasarkan nilai VIF yang didapat kurang dari 10 yaitu 1,002. Artinya Tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel kerjasama tim dan variabel kepuasan kerja.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai *variance* yang sama (*homogeny*) atau sebaliknya (*heterogen*). Jika nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 4.8.
Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Kerjasama Tim	0,843
Kepuasan Kerja	0,062

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.8. Didaptkan nilai signifikansi kerja sama tim yaitu 0,843 dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja yaitu 0,062. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terjadi masalah

heterikedastisitas pada variabel kerjasama tim dan variabel kepuasan kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor kerjasama tim (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPDT-1 Banda Aceh.

Tabel 4.9
Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPDT-1 Banda Aceh

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,681	2,925		1,258	0,219		
	Kerjasama Tim	0,461	0,107	0,638	4,317	0,000	0,998	1,002
	Kepuasan Kerja	0,055	0,080	0,102	0,691	0,496	0,998	1,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan bagian output SPSS di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan hubungan antara kerjasama tim dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPDT-1 Banda Aceh dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = 3,681 + 0,461 X_1 + 0,055 X_2$$

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

1. Koefisien Regresi (β)

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi maka diperoleh nilai konstanta sebesar 3,681, artinya tanpa kerjasama tim dan kepuasan kerja yang baik, kinerja

pegawai adalah sebesar 3,681. Angka ini berada angka 3 (skor untuk pilihan kurang setuju). Jadi, dapat dikatakan tanpa kerjasama tim dan kepuasan kerja, kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPDT-1 Banda Aceh rendah.

- b. Besar koefisien regresi kerjasama tim (X_1) adalah 0,461. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel kerjasama tim sebesar 1,00 dapat meningkatkan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,461 dengan asumsi bahwa variabel X_2 (Kepuasan Kerja) bernilai tetap asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Besar koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) adalah 0,055. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja sebesar 1,00 dapat meningkatkan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,055 dengan dengan asumsi bahwa variabel X_1 (Kerjasama Tim) bernilai tetap.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel Kerjasama tim mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPDT-1 Banda Aceh.

2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Dari hasil output SPSS regresi linear berganda juga didapat koefisien

korelasi dan diterminan yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Untuk melihat besarnya hubungan dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,641 ^a	0,511	0,668	0,879

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS

a. Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan output komputer di atas, diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,641 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 64,1%, artinya variabel kerjasama tim dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPDT-1 Banda Aceh.

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Dari hasil output SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,668, artinya sebesar 66,8% kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPDT-1 Banda Aceh dipengaruhi oleh kerjasama tim dan kepuasan kerja, dan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

4.4.5. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 7. Uji T (Parsial)

Variabel	Sig.
Kerjasama tim	0,000
kepuasan kerja	0,496

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai sig. Kerjasama Tim yaitu $0,000 < 0,05$, maka Terima H_a variabel Kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
- Nilai sig. Kepuasan kerja yaitu $0,496 > 0,05$, maka Terima H_o variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

4.4.6. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka artinya variabel Kerjasama im dan Kepuasan Kerja (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.11
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,590	2	7.295	9,435	0,001 ^b
	Residual	20,877	27	0,773		
	Total	35,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan kesimpulan sebagai berikut nilai sig. yaitu $0,001 < 0,05$, maka Terima H_0 variabel Kerjasama tim dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPDT-1 Banda Aceh.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

- a. Kerjasama Tim dapat meningkatkan kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh . Hal ini dikarenakan jika ASN memiliki sikap Kerjasama Tim dalam bekerja maka para ASN Lebih membantu dalam bekerja dan pencapaian kinerjanya lebih akurat Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh .
- b. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan kepada para petinggi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh . Masukan bagi para petinggi untuk terus melakukan pembenahan serta pembaharuan sistem kerja serta peraturan-peraturan yang ada agar semakin meningkatkan sikap Kerjasama Tim serta meningkatkan Kepuasan kerja para ASN yang berada di bawah Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang UPTD-1 Banda Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut :

1. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh. Berpengaruh sebesar 46,1%
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi. Berpengaruh sebesar 55%
3. Kerjasama tim dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh. Berpengaruh sebesar 66,8%

5.2 Saran

Berikut beberapa saran yang ingin disampaikan penulis :

1. Untuk masalah kerjasama tim pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang UPTD-1 Banda Aceh juga perlu untuk membentuk tim management yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan kekompakan pegawai dalam bekerja sama dengan baik supaya

kinerja kerja pegawai juga meningkat.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen instansi perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan meningkatnya kepuasan kerja maka kerjasama tim juga akan meningkat karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga mereka termotivasi untuk mengerjakan tugas-tugas mereka di dalam tim.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- Bagaskoro, Andreas., Aziz Fathoni dan Moch. Mukeri Warso. 2016. Effect of Compensation and Team Work Through The Performance of Employees Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Citra Alam Lestari Semarang. *Journal of Management*. Vol. 2, No. 2. Sumber: jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/399/386. Diakses tanggal 9 Februari 2017. Hal:1-9
- Bambang Swasto. Novita, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia*, Tbk Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 34 No. 1 , 2016.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Ghozali, I, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2011
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi Tesis Desertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 201
- Kurnia Ardiansyah Akbar, *Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19*, Volume 11 Nomor 3, Tahun 2020.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014

- Madjir, Sulbahri. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Sekretariat Perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang". Jurnal. Vol.5, No.8. ISSN:2089-6948.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2010
- Malayu Hasibuan, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2017
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2009
- Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group. 2018
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2010.
- Ristiana M, Merry. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. Surabaya: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Vol. 9, No. 1.
- Robbin, Stephen P. Judge , Timothy A. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 - Jakarta: Selemba Empat, 2015
- Robert L. Mathis, Jhon H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kespuluh , Jakarta : Selemb Empat. 2012.
- Ritawati, Agustina. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya, Die, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari 2013, Vol. 9 No.1
- Sarjono, H., & Julianiti, W. (2011). *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat, 2011
- Satyawati, Ni Made Ria & I Wayan Suartana. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.1 (2014)

- Saleleng, Max dan Agus Supandi Soegoto. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Jurnal EMBA. ISSN 2303-11. Vol.3 No.3.Sept. 2015. Sumber: <https://media.neliti.com/media/publications/2746-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-motivasi-pelatihan-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-peg.pdf> . Diakses tanggal 9 Februari 2017. Hal. 695- 708
- Siagian, Sondang P. 2004. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Supranto, *Metode Riset*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012
- Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2012
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2012
- Umar, H. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010
- West, Turner . 2008. “Pengantar Teori Komunikasi.”. Jakarta. Salemba Humanika. Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persa

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang pada UPTD – 1 Banda Aceh

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Usia : ☐ 25 – 40 Tahun ☐ 41 – 58 Tahun
☐ 36 – 45 Tahun ☐ 55 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Jabatan : ☐ Kepala Bidang ☐ Kepala Sesi Pemeliharaan
☐ Kepala Bidang ☐ Kepala Sesi Pemeliharaan
☐ Staf

Mohon Bapak/Ibu memberi tanda check list (v) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda, dengan kategori jawaban:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

A. Kerja Sama Tim

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai harus Fokus dalam bekerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan					
2.	Pegawai saling memberi motivasi secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor					
3.	Sikap ramah dan peduli terhadap sesama pegawai maupun dengan pimpinan harus dijaga					
4.	Setiap pegawai berkoordinasi dengan atasan ketika setelah menyelesaikan pekerjaan					

B. Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksi					
2.	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang					
3.	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
4.	Setiap pegawai menerima upahnya sesuai perbulannya					
5.	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir pegawai					
6.	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					

C. Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
2.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
3.	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor					

Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

1. Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	15	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

2. Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-40 Tahun	10	33.4	33.4	33.4
	36-45 Tahun	15	50.0	50.0	83.4
	41-58 Tahun	4	13.33	13.33	96.73
	>55 Tahun	1	3.33	3.33	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

3. Jabatan

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	K. Bidang	4	13.33	13.33	13.33
	K.TU	1	3.33	3.33	16.66
	Staff	23	76.68	76.68	93.34
	Kasi Pemeliharaan	1	3.33	3.33	96.67
	Kasi Pembangunan	1	3.33	3.33	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN

1. KERJASAMA TIM

Statistics					
		KS1	KS2	KS3	KS4
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.60	4.53	4.50	4.43

KS1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KS2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	46.7	46.7	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KS3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	13	43.3	43.3	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KS4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	56.7	56.7	56.7

	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

2. KEPUASAN KERJA

Statistics							
		K1	K2	K3	K4	K5	K6
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.40	4.27	4.33	4.50	4.33	4.33

K1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	60.0	60.0	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	20	66.7	66.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	66.7	66.7	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	50.0	50.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	66.7	66.7	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	18	60.0	60.0	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

3. KINERJA PEGAWAI

Statistics				
		KJ1	KJ2	KJ3
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		4.50	4.37	4.60

KJ1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	50.0	50.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KJ2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	63.3	63.3	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KJ3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Kerja Sama Tim

Correlations						
		KS1	KS2	KS3	KS4	TotalKS
KS1	Pearson Correlation	1	.464 ^{**}	.363 [*]	.165	.670 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.010	.049	.384	.000
	N	30	30	30	30	30
KS2	Pearson Correlation	.464 ^{**}	1	.594 ^{**}	.413 [*]	.841 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.010		.001	.023	.000
	N	30	30	30	30	30
KS3	Pearson Correlation	.363 [*]	.594 ^{**}	1	.299	.788 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.049	.001		.109	.000
	N	30	30	30	30	30
KS4	Pearson Correlation	.165	.413 [*]	.299	1	.632 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.384	.023	.109		.000
	N	30	30	30	30	30
TotalKS	Pearson Correlation	.670 ^{**}	.841 ^{**}	.788 ^{**}	.632 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.714	.713	4

2. Kepuasan Kerja

Correlations								
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	TotalK
K1	Pearson Correlation	1	.372 *	.289	.272	.144	.380 *	.612 **
	Sig. (2-tailed)		.043	.122	.146	.447	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
K2	Pearson Correlation	.372 *	1	.322	.521 **	.322	.404 *	.737 **
	Sig. (2-tailed)	.043		.082	.003	.082	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
K3	Pearson Correlation	.289	.322	1	.283	.700 **	.351	.718 **
	Sig. (2-tailed)	.122	.082		.130	.000	.057	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
K4	Pearson Correlation	.272	.521 **	.283	1	.283	.372 *	.683 **
	Sig. (2-tailed)	.146	.003	.130		.130	.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
K5	Pearson Correlation	.144	.322	.700 **	.283	1	.088	.612 **
	Sig. (2-tailed)	.447	.082	.000	.130		.645	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
K6	Pearson Correlation	.380 *	.404 *	.351	.372 *	.088	1	.661 **
	Sig. (2-tailed)	.038	.027	.057	.043	.645		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TotalK	Pearson Correlation	.612 **	.737 **	.718 **	.683 **	.612 **	.661 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.755	.756	6

3. Kinerja Pegawai

Correlations					
		KJ1	KJ2	KJ3	TotalKJ
KJ1	Pearson Correlation	1	.346	.544 **	.858 **
	Sig. (2-tailed)		.061	.002	.000
	N	30	30	30	30
KJ2	Pearson Correlation	.346	1	.056	.628 **
	Sig. (2-tailed)	.061		.767	.000
	N	30	30	30	30
KJ3	Pearson Correlation	.544 **	.056	1	.726 **
	Sig. (2-tailed)	.002	.767		.000
	N	30	30	30	30
TotalKJ	Pearson Correlation	.858 **	.628 **	.726 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.684	.680	3

UJI T PARSIAL

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.681	2.925		1.258	.219		
	TotalKS	.461	.107	.638	4.317	.000	.998	1.002
	TotalK	.055	.080	.102	.691	.496	.998	1.002
a. Dependent Variable: TotalKJ								

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.590	2	7.295	9.435	.001 ^b
	Residual	20.877	27	.773		
	Total	35.467	29			
a. Dependent Variable: TotalKJ						
b. Predictors: (Constant), TotalK, TotalKS						

KOEFSIEN DETERMINASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.641 ^a	.511	.668	.879	2.343
a. Predictors: (Constant), TotalK, TotalKS					
b. Dependent Variable: TotalKJ					