

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Mislia Alpina Harahap¹, Rifka Hadia Lubis², Mhd. Iqbal Batubara³,
Nova Zulfani Panggabean⁴

¹) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga, mislialpinaharahap@gmail.com¹,

²) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga, rifkahadia@yahoo.co.id,

³) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga iqbalbatubara@gmail.com³

⁴) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga, novazulfani@gmail.com⁴

Article Info:

Article history:

Received Date: 22-04-2026 (for the author to fill in)

Accepted Date: 06-05-2026 (for the officer to fill in)

Published Date: 24-05-2026 (for the officer to fill in)

Keywords:

Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 31 orang. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. $Y = 3,934 + 0,094 X_1 + 0,824 X_2$. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar $2,534 > t_{tabel}$ sebesar $1,70113$ dan nilai taraf signifikan (Sig) $0,017 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $1,847 > t_{tabel}$ sebesar $1,70113$ dan nilai taraf signifikan (Sig) $0,075 > 0,05$. Dari uji F (Simultan) atau F_{test} , maka diperoleh F_{hitung} $9,659 > F_{tabel}$ $3,340$. Oleh karena itu F_{hitung} $9,659 > F_{tabel}$ $3,340$, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini menunjukkan: Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah

This is a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

Corresponding Author:

Mislia Alpina Harahap¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Al Washliyah

mislialpinaharahap@gmail.com

PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi, baik itu perusahaan atau instansi, keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada peran penting yaitu sumber daya manusia. Mereka bukan hanya sebagai pegawai biasa, tetapi juga sebagai penggerak utama yang mengarahkan untuk langkah organisasi. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap faktor manusia.

Bagi instansi kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama bagi sebuah instansi yang mana menentukan efektivitas pada instansi tersebut, kinerja juga sangat penting untuk mencerminkan sebagai ukuran keberhasilan pada pimpinan dalam mengelolakan instansi dan sumber daya manusianya. Dan mengarah instansi tersebut akan mencapai adanya kinerja yang baik untuk pegawai nya. Begitu pun sebaliknya, instansi juga akan dihadapi penghalang dalam mencapai tujuan kinerja pada pegawai yang tidak dapat memenuhi dari ketentuan pekerjaan yang ada di instansi tersebut.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Tapanuli Tengah mempunyai target pencapaian dalam pertahun nya, salah satunya yaitu pegawai bagian pelayanan ini menghasilkan dengan baik, yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu. Namun pada bagian pelayanan ini di tuntut cepat agar sesuai dengan waktu di tetapkan oleh pimpinan tersebut, tetapi yang terjadi dikerjasama tim pada pegawai instansi tersebut masih menemukan sedikit lebih cenderung mengerjakan pekerjaan tersebut sendiri-sendiri, kurangnya saling membantu antar rekan kerja satu sama lain sehingga pegawai ini pun terjadi ada kesalahan informasi yang menghambat keterlambatan pada

penyelesaian pekerjaan dan ini menjadi dampak menurunnya kinerja di instansi tersebut. Ini disebabkan karena kondisi dibagian pelayanan dan umum, dimana banyak pegawai tidak bisa mengelola waktu sehingga terlihat bersantai-santai dan kesadaran terhadap pekerjaan mereka.

Kelalaian ini membuat pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu yang sudah ditentukan dan mengakibatkan keterlambatan dalam membuat pegawai kurangnya tanggung jawab dan kelalaian ini menyebabkan penurunan pada kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Tapanuli Tengah tersebut. Dampak dari kelalaian ini juga dapat mempengaruhi pencapaian target kerja yang sudah ditetapkan.

Dari masalah ini dijelaskan bahwa terdapat masih ada masalah tentang kerjasama tim yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Tapanuli Tengah. Untuk mencapai kinerja yang baik, disiplin dalam bekerja menjadi kunci utama, seseorang pegawai perlu menjalankan kewajiban untuk disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka saya sebagai peneliti tertarik dalam melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah”

LANDASAN TEORI

Eva dan Boge (2017:23) menyatakan bahwa Kerjasama Tim merupakan “kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi”. Sedangkan menurut Sm Musriha (2013) dalam Luh De dan Ni Ketut (2017:87) mengatakan kerjasama tim adalah “dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk tercapainya tujuan bersama”.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari pengertian diatas adalah bahwa kerjasama tim melibatkan kolaborasi di dalam kelompok, dimana anggota tim bekerja bersama dan mendukung satu sama lain dengan berbagai keahlian.

Menurut Hasibuan (2017:87) bahwa disiplin kerja adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut pandangan Esthi & Marwah (2020:132). Disiplin kerja adalah “cara mengukur aktivitas organisasi untuk memanfaatkan kemampuan dengan baik demi mencapai tujuan, dengan mematuhi aturan yang telah ditetapkan”.

Dalam penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja melibatkan kesadaran diri dalam motivasi seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma di instansi. ini menciptakan rasa kedisiplinan diri yang pada akhirnya mencerminkan peningkatan semangat kerja menuju pencapaian target dalam instansi.

Menurut Sutrisno (2019:87) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:34) mengatakan kinerja pegawai merupakan “kualitas pekerjaan yang diperoleh pegawai pada saat melakukan tugas setara terhadap tanggung jawab yang telah di amanatkan kepadanya”. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2016:65) menafsirkan jika kinerja pegawai pada dasarnya ialah “hal yang dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pegawai”.

Berdasarkan penjabaran di atas, penulis bisa mengikhtisarkan bahwasanya kinerja pegawai merupakan hasil yang bisa diperoleh kelompok orang atau individu pada sebuah instansi setara dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing agar memperoleh cita-cita organisasi.

Menurut Widodo (2015:67) adapun penilaian kinerja menjadi empat kriteria yaitu :

1. Relevan dikatakan sebagai ukuran penilaian seharusnya sesuai dengan sifat pekerjaan yang dievaluasi.
2. Makna yang dikatakan kriteria yang digunakan dalam penilaian harus terkait dengan tujuan perusahaan untuk memberikan arti yang signifikan.
3. Praktis dikatakan pengukuran kinerja harus dapat dilakukan secara efektif dan efisien, mempermudah pelaksanaannya.
4. Tidak biasa yaitu pengukuran kinerja harus berfokus pada sifat pekerjaan, bukan pada karakteristik pribadi individu.

Sedangkan menurut Pradnyana (2016:65) Kinerja pegawai terdiri dari indikator-indikator :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif.

Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah yang beralamat Jl. Dr. F.L Tobing No. 18 , Pandan, 22611 Tapanuli Tengah, Sumatera Utara, Indonesia. Sebagai objek penelitian mengenai lokasi dan harga terhadap keputusan pembelian. Waktu penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan, mulai bulan Mei sampai Agustus tahun 2025.

Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah jumlah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah sebanyak 31 (tiga puluh satu) orang pegawai.

Dikarenakan jumlah populasi dibawah 100 orang, maka penulis mengambil semua jumlah populasi sebagai sampel yang di obsevasi.

Jenis dan sumber data

Dalam penelitian skripsi ini peneliti menggunakan jenis data yang berupa data kuantitatif. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner ke pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Data primer menurut **Sugiyono (2018:61)** adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

Data sekunder menurut **Sugiyono (2018:61)** adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku karya ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 - a. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang kerjasama tim, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik Analisis Data

Rumusan Masalah pada penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan tahap-tahap sebagai berikut yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas Data. Uji Multikolinieritas, Analisis Koefisien Korelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Kofisien Determinasi, Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji *t*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Menurut (**Ghozali, 2016**) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regersi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas juga melihat apakah model regeresi yang digunakan sudah baik. Model regersi yang baik yaitu memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan analisis statistik Kolmogorov-Smirnov pada residual persamaan dengan kriteria pengujian adalah jika probabilitas value > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika probability value < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan analisis grafik. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti data sesungguhnya. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

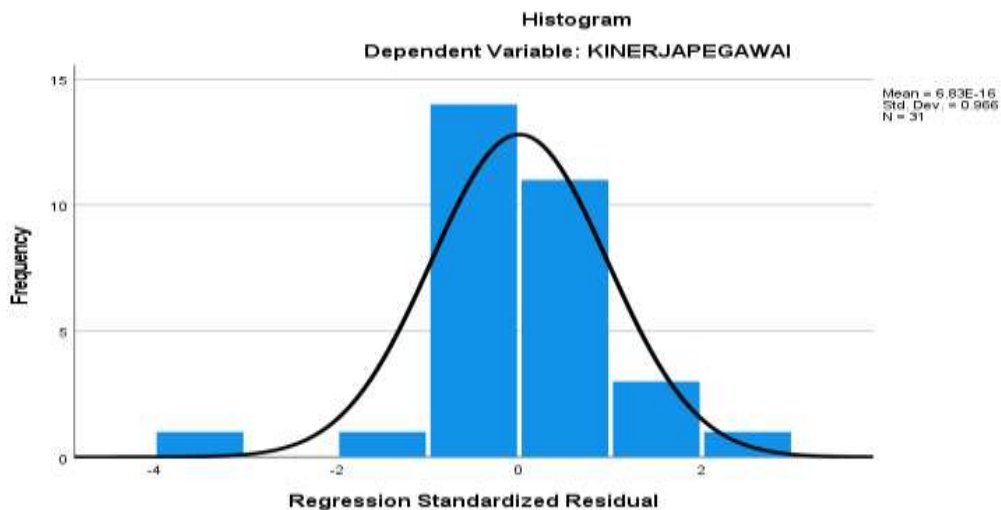
Tabel 1.1
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardize d Residual
N	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000

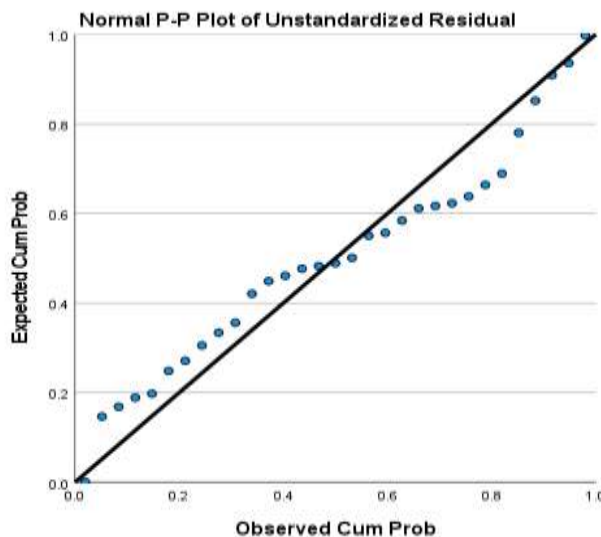
	Std. Deviation	2.99564994	
Most Extreme Differences	Absolute	.150	
	Positive	.150	
	Negative	-.115	
Test Statistic		.150	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.075	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.069	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.063
		Upper Bound	.076
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Dari tabel 1.1 nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,150. Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov diatas menunjukkan nilai 0,075 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi dengan normal. Selain dengan uji *statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, uji normalitas juga di uji dengan grafik untuk mengetahui bahwa data berdistribusi dengan normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti data sesungguhnya.

Berikut hasil analisis grafik :



eng

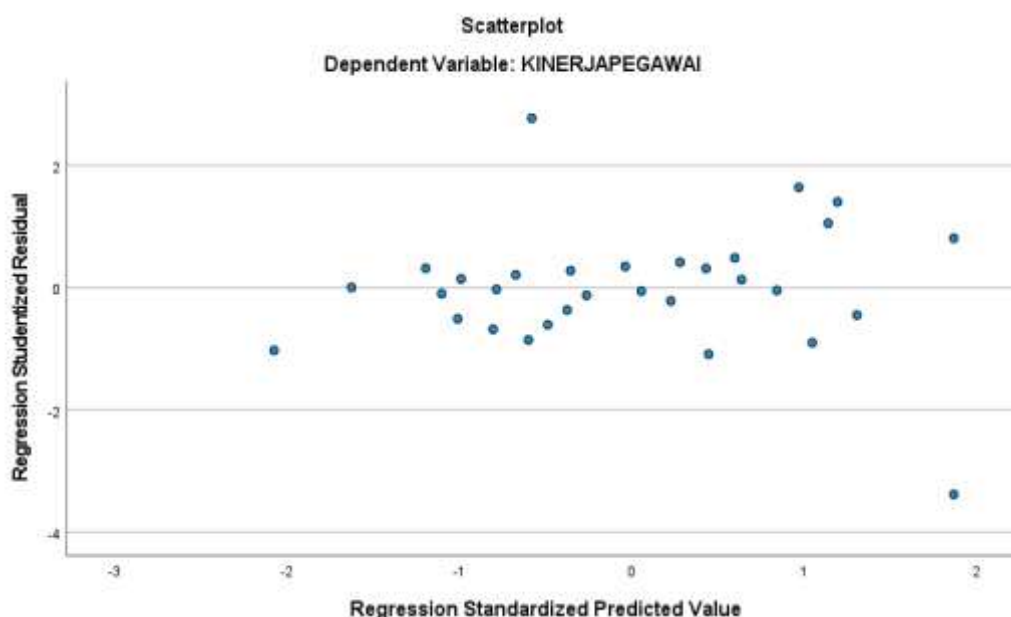


Gambar 1.2
Normal P-P Plot of Unstandardized Residual

Dan grafik P-P Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedositas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dapat dilihat model regresinya pada gambar berikut ini:



Pada Gambar di atas *Scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur, serta titik-titik menyebar. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk dipakai dalam memprediksi variabel dependen berdasarkan masukan variabel independen.

c. Uji Multikolonieritas

Adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi multikoliner sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikoliner tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir. Untuk mengetahui multikoliner adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dimana variabel dikatakan mempunyai masalah multikoliner apabila nilai tolerance $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 . Dan apabila tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dimana variabel dikatakan tidak mempunyai masalah multikoliner apabila nilai tolerance $\geq 0,1$ atau nilai VIF ≤ 10 .

Tabel 1.2
Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.179	8.058	1.015	.319		
	KERJASAMATIM	.511	.202	.425	.2534	.751	1.332
	DISIPLINKERJA	.280	.151	.310	1.847	.075	1.332

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak mempunyai masalah multikoliner.

d. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka hasil dari pengolahan data melalui *program SPSS 27. For windows*. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan tiga variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut:

Sugiyono (2015:250)

- 0,00 – 0,19 : Korelasi sangat rendah
- 0,20 – 0,39 : Korelasi rendah
- 0,40 – 0,59 : Korelasi cukup tinggi
- 0,60 – 0,79 : Korelasi tinggi
- 0,80 – 1,00 : Korelasi sangat tinggi

Tabel 1.3
Uji Autokorelasi

		KERJASAM A TIM	DISIPLIN KERJA	KINERJA PEGAWAI
KERJASAMA TIM	Pearson Correlation	1	.499**	.580**
	Sig. (2-tailed)		.004	.001
	N	31	31	31
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.499**	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.004		.003
	N	31	31	31
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.580**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	
	N	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa :

- a. Korelasi kerjasama tim (variabel X1) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) adalah 0,580. Dengan interval 0,40 – 0,59, yang tergolong korelasi cukup tinggi.
- b. Korelasi disiplin kerja (Variabel X2) dengan kinerja pegawai (Variabel Y) adalah 0,522. Dengan interval 0,40 – 0,59, yang tergolong korelasi cukup tinggi.
- c. Sedangkan korelasi kerjasama tim (variabel X1) dan disiplin kerja (variabel X2) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.639 _a	.408	.366	3.10079	.408	9.659	2	28	.001

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, KERJASAMATIM
 b. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa korelasi antara korelasi kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,639 yang berarti terdapat korelasi positif dan tergolong korelasi tinggi.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara korelasi kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah.

Tabel 1.5
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.639 _a	.408	.366	3.10079	.408	9.659	2	28	.001

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, KERJASAMATIM
 b. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Dapat dilihat pada diatas, diketahui bahwa besarnya pengaruh (R Square) antara kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah adalah sebesar 0,408 atau 40,8% dan sisanya sebesar 59,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, kesejahteraan, dan lain-lain.

f. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menentukan pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y, antara variabel X2 terhadap variabel Y, dan variabel X1, X2 terhadap variabel Y. Hasil pengujian dengan regresi linier ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.6
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.179	8.058		1.015	.319		
	KERJASAMATIM	.511	.202	.425	2.534	.017	.751	1.332
	DISIPLINKERJA	.280	.151	.310	1.847	.075	.751	1.332

a. Dependent Variable: KINERJAJPEGAWAI

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa :

1. Pengaruh kerjasama tim (variabel X1) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) adalah:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 8,179 + 0,511 X_1$$

Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 8,179 + 0,511 X_1$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 8,179 artinya apabila kerjasama tim (variabel X1) = 0, maka kinerja pegawai (variabel Y) = 8,179 dan apabila kerjasama tim (variabel X1) = 1, maka kinerja pegawai (variabel Y) = 8,690.

2. Pengaruh disiplin kerja (variabel X2) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) adalah

$$Y = a + b_2X_2$$

$$Y = 8,179 + 0,280 X_2$$

Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 8,179 + 0,280 X_2$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 5,485 artinya apabila disiplin kerja (variabel X2) = 0, maka kinerja pegawai variabel Y = 8,179 dan apabila disiplin kerja (variabel X2) = 1, maka kinerja pegawai (variabel Y) = 8,459.

3. Pengaruh kerjasama tim (variabel X1) dan disiplin kerja (variabel X2) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,179 + 0,511 X_1 + 0,280 X_2$$

Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 8,179 + 0,511 X_1 + 0,280 X_2$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 8,179 artinya apabila kerjasama tim (variabel X1) dan disiplin kerja (variabel X2) = 0, maka kinerja pegawai variabel Y = 8,179 dan apabila komitmen (variabel X1) dan karakteristik individu (variabel X2) = 1, maka kinerja pegawai (variabel Y) = 8,970.

Hal ini menjelaskan bahwa apabila kerjasama tim dan disiplin kerja kepada pegawai ditingkatkan lagi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pada instansi tersebut.

2.4.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui apakah hipotesis ditolak atau diterima, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan :
 - a) Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis (Ho) ditolak
 - b) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis (Ho) diterima
2. Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu = 3, dalam hal ini n = 31, maka $dk = 31 - 3 = 28$
3. Setelah nilai dk diketahui, maka nilai t_{tabel} (diketahui dalam tabel t) untuk $dk = 28$, pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 1.70113. Selanjutnya nilai t_{hitung} dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.7
Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.179	8.058		1.015	.319		
	KERJASAMATIM	.511	.202	.425	2.534	.017	.751	1.332
	DISIPLINKERJA	.280	.151	.310	1.847	.075	.751	1.332

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Dari hasil perhitungan uji t pada tabel diatas, selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu:

- Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar $2,534 > t_{tabel}$ sebesar 1.70113 dan nilai taraf signifikan (Sig) $0,017 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kerjasama tim (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar $1,847 > t_{tabel}$ sebesar 1.70113 dan nilai taraf signifikan (Sig) $0,075 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b) Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel kerjasama tim (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut:

H_0 : kerjasama tim dan disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah.

H_a : kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 31 pegawai dan jumlah keseluruhan Variabel (k) adalah 3 sehingga diperoleh:

a. df (pembilang) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$

b. df (penyebut) = $n - k = 31 - 3 = 28 = 3,340$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan bantuan program aplikasi SPSS-27 for windows, kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

H_0 = diterima apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$

H_a = ditolak apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$

Berikut ini hasil perhitungan Uji F menggunakan program aplikasi SPSS-2.7 for windows.

Tabel 1.8

Uji F (Simultan)^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.750	2	92.875	9.659	.001 ^b
	Residual	269.218	28	9.615		
	Total	454.968	30			

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, KERJASAMATIM

Pada tabel di atas terlihat bahwa F_{hitung} $9,659 > F_{tabel}$ $3,340$. Oleh karena itu F_{hitung} $9,659 > F_{tabel}$ $3,340$, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah.

Maka hasil dari uji F, Hipotesa yang penulis teliti dari penelitian ini dapat dinyatakan **Diterima**.

PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang diarahkan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan apa yang ingin diukur. Dalam melakukan pengukuran mengenai validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antara item pertanyaan dengan item total (score total), atau dengan melihat nilai *corrected item - total correlation program SPSS. 27 for windows*. Penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan

biasanya dilakukan uji signifikan dengan taraf signifikan **0,05**. Artinya suatu item dianggap valid jika memiliki nilai *corrected item total correlation* > 0,3. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil olahan data mengenai pengujian validitas atas instrumen penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.9
Hasil Pengujian Validitas

Quesioner	Corrected Item Total	Standar	Validitas
	Corelation (r hitung)		
Kerja Sama Tim (X1)			
Quiz 1	0,581	0,3	Valid
Quiz2	0,382	0,3	Valid
Quiz 3	0,514	0,3	Valid
Quiz 4	0,620	0,3	Valid
Quiz 5	0,706	0,3	Valid
Quiz 6	0,587	0,3	Valid
Quiz 7	0,570	0,3	Valid
Quiz 8	0,603	0,3	Valid
Quiz 9	0,435	0,3	Valid
Quiz 10	0,387	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
Quiz 1	0,605	0,3	Valid
Quiz2	0,502	0,3	Valid
Quiz 3	0,517	0,3	Valid
Quiz 4	0,640	0,3	Valid
Quiz 5	0,557	0,3	Valid
Quiz 6	0,436	0,3	Valid
Quiz 7	0,580	0,3	Valid
Quiz 8	0,537	0,3	Valid
Quiz 9	0,605	0,3	Valid
Quiz 10	0,498	0,3	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Quiz 1	0,538	0,3	Valid
Quiz2	0,351	0,3	Valid
Quiz 3	0,527	0,3	Valid
Quiz 4	0,567	0,3	Valid
Quiz 5	0,562	0,3	Valid
Quiz 6	0,427	0,3	Valid
Quiz 7	0,538	0,3	Valid
Quiz 8	0,429	0,3	Valid
Quiz 9	0,538	0,3	Valid
Quiz 10	0,494	0,3	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Hasil pengujian validitas dari ketiga variabel penelitian yakni kerjasama tim, disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan 30 butir pertanyaan, maka semua pernyataan sudah valid, karena memiliki nilai *corrected item total correlation* di atas dari 0,3.

b) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0,60. Untuk mengetahui atau mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk laten mengenai kinerja, dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	N of Item	Cronbach's Alpha	Status
Kerjasama Tim (X1)	31	10	0,732	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	31	10	0,739	Reliabel

Kinerja Pegawai (Y)	31	10	0,654	Reliabel
---------------------	----	----	-------	----------

Sumber : Hasil olahan data, SPSS.27

Dari Tabel diatas, yakni hasil pengujian reliabilitas untuk 30 item pertanyaan, nampak bahwa semua item pertanyaan yang diuji reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* sudah diatas 0,60. Hal ini dapat diperincikan bahwa untuk variabel kerjasama tim dengan 10 item pertanyaan, semua item pertanyaan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,732. Kemudian untuk variabel disiplin kerja dengan 10 item pertanyaan, semua item pertanyaan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,739. Dan untuk variabel kinerja pegawai dengan 10 item pertanyaan, semua item pertanyaan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,654.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah. Maka dapat didapatkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji autokorelasi ketiga variabel antara korelasi kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,639 yang berarti terdapat korelasi positif dan tergolong korelasi tinggi
2. Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh (R Square) antara kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah adalah sebesar 0,408 atau 40,8% dan sisanya sebesar 59,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, kesejahteraan, dan lain-lain.
3. Hasil analisis regresi berganda dengan persamaan $Y = 8,179 + 0,511 X1 + 0,280 X2$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 8,179 artinya apabila kerjasama tim (variabel X1) dan disiplin kerja (variabel X2) = 0, maka kinerja pegawai variabel $Y = 8,179$ dan apabila komitmen (variabel X1) dan karakteristik individu (variabel X2) = 1, maka kinerja pegawai (variabel Y) = 8,970.
4. Dari hasil perhitungan uji t, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu:
 - a) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar 2,534 > t_{tabel} sebesar 1.70113 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,017 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kerjasama tim (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
 - b) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar 1,847 > t_{tabel} sebesar 1.70113 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,075 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
 - c) Dari uji F (Simultan) atau F_{test} , maka diperoleh F_{hitung} 9,659 > F_{tabel} 3,340. Oleh karena itu F_{hitung} 9,659 > F_{tabel} 3,340, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Tengah. Maka hasil dari uji F, Hipotesa yang penulis teliti dari penelitian ini dapat dinyatakan **Diterima**.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. 2020. *Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada PT. Asahi indonesia*. In *FORUM EKONOMI (Vol. 22, No. 1, pp. 1-88)*
- Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto. 2020. *Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Mancasahaan, Vol 5, No.1, 47-57*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 27*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lawasi, Eva Silvani dan Triatmanto, Boge. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *JMDK Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 5 No. 1*.
- Liana, Y. 2020. *Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Inspirasi : Ilmu - Ilmu Sosial, 17(2), 316-326*.
- Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi. 2017. *Pengaruh Kepribadian, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Leadership Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Warung Mina Cabang Renon)*. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3398- 3430*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung: Refika Aditama
- Mangkuprawira dan Hubeis, 2017, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Mathis dan Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ningsih, Ni Kadek Windi Septia, dan Putra Made Surya. 2019. *"Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan"* dalam: *E-Jurnal Manajemen, 8(10), 5907-5927*.

- Pradnyana, I Gusti Gde Oka; Mahanavami, Gusti Ayu dan Widari, Ni Luh Putu Diah. 2016. *Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Ocean Magic (Waterbom Bali) di Kuta Badung. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 12 No. 1.*
- Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Raja Grafindo. .
- Rosmana, Nanda Aswan dan Wahyuningsih, Sri. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19.* Journal on Education Volume 05, No. 04,
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sopiah. 2015. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kedelapan.* Jakarta: Prenada Media Group.
- Situmorang dan Lutfi. 2018. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis,* Edisi Ketiga, USU Press, Medan.
- STIE Al Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2025, *Pedoman Penulisan Laporan Penelitian Penyusunan Skripsi* . Sibolga : STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2017. "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,CV Alfabeta
- Swastha, Basu dan Irawan. 2016. *Manajemen Pemasaran Modern.* Yogyakarta:Liberty
- Taufik, Tiara Riska; Hanafi, Agustina; Zunaidah dan Perizade, Badia. 2022. *Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang.* Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen, Vol.11 , No 2
- Tjiptono F. 2018. *Service, Quality & Satisfaction.* Edisi 4. Andi. Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasia. 2016. *Pemasaran Esesi dan Aplikasi,* Yogyakarta : Andi Offset.
- Widodo, Suparno. 2015." *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*".Yogyakarta: Pustaka Pelajar.