



## **PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SIBOLGA**

Elsa Safitri Sitompul<sup>1</sup>, Rosmita Ambarita<sup>2</sup>, Azriadi Tanjung<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga, [elsasafitrisitompul@gmail.com](mailto:elsasafitrisitompul@gmail.com)

---

### **Article Info:**

#### **Article history:**

Received Date: 02/01/2024  
Accepted Date: 10/01/2024  
Published Date: 01/02/2024

---

#### **Keywords:**

Kerja Sama Tim  
Disiplin Kerja  
Kinerja Pegawai

---

### **ABSTRACT**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel 68 orang dari 68 orang jumlah populasi: Data diperoleh dari observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian diketahui Dari perhitungan persamaan garis regresi linier berganda variabel X1, variabel X2 dan variabel Y adalah  $Y=102.187 -0.443 X1-0.455 X2$ . Hal ini berarti bahwa tidak terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja) ditentukan oleh variabel bebas (Kerja sama Tim) dan (Disiplin Kerja) dengan koefisien regresi sebesar  $X1 = 0.443$  dan  $X2 = 0.455$  dimana apabila ditambahkan satuan variabel X1 dan X2 atau nilai tertentu maka variabel Y tidak bertambah dengan nilai tertentu tersebut.

---

### **Corresponding Author:**

Elsa Safitri Sitompul Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga  
[elsasafitrisitompul@gmail.com](mailto:elsasafitrisitompul@gmail.com)

---

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Menurut Simatupang, (2019:118) dalam organisasi kerja sama tim merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena dengan hal tersebut kerjasama tim menjadi tempat untuk saling percaya dan membangun kekompakan antar anggota organisasi. Selain kerjasama tim, disiplin kerja pada sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam sebuah organisasi disiplin kerja dibutuhkan untuk menunjang pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas dan menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur Instansi.

Menurut Agustini, (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Seorang Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat menjadi pegawai yang disiplin, sebagaimana sudah terdapat kewajiban yang harus dipatuhi dan adanya hak larangan yang tidak boleh dilanggar, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin aparatur sipil negara, sebagai salah satu landasan hukum. Seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga salah satu instansi pemerintah yang selalu berhubungan dengan masyarakat khususnya masyarakat yang berakitan dengan masalah pendidikan.

Menurut Sumadhinata, (2018:66) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu instansi. Pegawai dituntut memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan setiap tugas kesehariannya sesuai dengan aturan yang berlaku 07.30 WIB dan jam kerja 08.00 serta pulang jam 16.00 WIB. Hal ini tercermin dari pelaksanaan absensi pegawai pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota sibolga.



Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan Penelitian penulis dengan penelitian terdahulu penulis mengangkat judul yang berfokus dengan Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Sibolga. Sedangkan Menurut Penelitian terdahulu jurnal dari Lidiyah Devega Ginting yang mengangkat judul yang berfokus dengan Pengaruh Kerjasama dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan pada PT.Traso Medan. Perbedaan Penelitian penulis dan penelitian terdahulu adalah terdapat perbedaan didalam judul penulis dan penelitian terdahulu yaitu: kinerja pegawai dan prestasi karyawan dan tempat penelitian.

## TELAAH LITERATUR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### Kerjasama Tim

Menurut Hermanto dalam Lawasi & Triatmanto, (2020) bahwa: “Kerja sama tim adalah pengelompokan dua orang atau lebih yang saling menyesuaikan diri dalam sebuah kegiatan agar meraih sasaran spesifik”. Kerjasama tim dapat membuat pekerjaan antar sesama menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain. Menurut Manzoor (dalam Devina, 2018) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh.

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

### Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## METODE PENELITIAN

Jenis Metode penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8) menjelaskan bahwa “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datamenggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Pernyataan mengenai variabel bebas (X1) Kerja Sama Tim dan (X2) Disiplin Kerja kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penelitian dari rata-rata tersebut maka dibuatin tervel. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5 (lima). Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2011:47) adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{3}$$



= 0,8

Dengan interval = 0,8 maka skala nilai yang digunakan adalah :

1. Skala nilai 4,20 s/d 5,00 digolongkan dengan kategori sangat baik.
2. Skala nilai 3,30 s/d 4,19 digolongkan dengan kategori baik.
3. Skala nilai 2,40 s/d 3,29 digolongkan dengan kategori cukup.
4. Skala nilai 1,41 s/d 2,39 digolongkan dengan kategori kurang baik.
5. Skala nilai 0,60 s/d 1,40 digolongkan dengan kategori buruk.

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan Software SPSS Windows sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien (beta)

X<sub>1</sub> = Variabel Kerja Sama Tim

X<sub>2</sub> = Variabel Disiplin Kerja

Untuk menghitung Hubungan Interpersonal a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\sum Y = a_n + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t.

(2012:250) rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{R \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t<sub>hitung</sub> yang selanjutnya dikonsultasi kan dengan t<sub>Tabel</sub> dengan taraf signifikan 0,05 % uji dua pihak dan dk = n - 2

Df : *Degree Of Freedom* ( Derajat Bebas)

Dengan ketentuan :

H<sub>a</sub> : Diterima, apabila t<sub>hitung</sub> ≥ t<sub>tabel</sub>, dan H<sub>o</sub> Ditolak.

H<sub>o</sub> : Diterima, apabila t<sub>hitung</sub> ≤ t<sub>tabel</sub> dan H<sub>a</sub> Ditolak

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson's product moment (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya atau melihat corrected item total correction program SPSS for Windows, Dikatakan valid apabila nilai r hitungnya (corrected item total correction) lebih besar dari r kritis atau 0,300 untuk sampel besar, maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk



yang baik Adapun output dan pengujian validitas untuk variabel X (pemeliharaan pegawai) yang diteliti, sebagai berikut:

**Tabel. 1.1 Item Total Statistik Validasi Variabel X1 (Kerja Sama Tim)**

Quiz	Corrected Item Total Correlation	r Kritis	Ket
X1.1	0.787	0.300	Valid
X1.2	0.599	0.300	Valid
X1.3	0.736	0.300	Valid
X1.4	0.677	0.300	Valid
X1.5	0.833	0.300	Valid
X1.6	0,868	0.300	Valid
X1.7	0.765	0.300	Valid
X1.8	0.707	0.300	Valid
X1.9	0.845	0.300	Valid
X1.10	0.845	0.300	Valid
X1.11	0.634	0.300	Valid
X1.12	0.852	0.300	Valid
X1.13	0.765	0.300	Valid
X1.14	0.707	0.300	Valid
X1.15	0.845	0.300	Valid

**Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023**

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X1 (Kerja Sama Tim) yang ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Output dan pengujian validitas untuk variabel X2 (Disiplin Kerja) yang diteliti, sebagai berikut :

**Tabel 1.2. Item Total Statistik Validasi Variabel X2 (Disiplin Kerja)**

Quiz	Corrected Item Total Correlation	r Kritis	Ket
X2.1	0.782	0.300	Valid
X2.2	0.605	0.300	Valid
X2.3	0.732	0.300	Valid
X2.4	0.673	0.300	Valid
X2.5	0.825	0.300	Valid



X2.6	0,633	0.300	Valid
X2.7	0.867	0.300	Valid
X2.8	0.751	0.300	Valid
X2.9	0.693	0.300	Valid
X2.10	0.845	0.300	Valid
X2.11	0.633	0.300	Valid
X2.12	0.851	0.300	Valid
X2.13	0.751	0.300	Valid
X2.14	0.693	0.300	Valid
X2.15	0.845	0.300	Valid

**Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023**

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X2 (Disiplin Kerja) yang ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Ouput dan pengujian validitas untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) yang diteliti, sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Item Total Statistik Validasi Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

Quiz	Corrected Item Total Correlation	r Kritis	Ket
Y1.1	0.795	0.300	Valid
Y1.2	0.624	0.300	Valid
Y1.3	0.744	0.300	Valid
Y1.4	0.668	0.300	Valid
Y1.5	0.847	0.300	Valid
Y1.6	0,617	0.300	Valid
Y1.7	0.882	0.300	Valid
Y1.8	0.766	0.300	Valid
Y1.9	0.652	0.300	Valid
Y1.10	0.854	0.300	Valid
Y1.11	0.617	0.300	Valid
Y1.12	0.874	0.300	Valid
Y1.13	0.766	0.300	Valid
Y1.14	0.652	0.300	Valid

Y1.15	0.854	0.300	Valid
-------	-------	-------	-------

*Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023*

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable Y (Kinerja Pegawai) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected* Item-Total Correlation seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus cronbach alphu Berdasarkan pengolahan data tabulasi data variabel X dengan menggunakan Software Statistical Package For Soul Sph (SPSS) For Windows maka diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.4. Hasil Pengelolaan Data**

Item	Variabel	Reability Statistic		
		Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
X1	Kerja Sama Tim	0.944	15	Reliabel
X2	Disiplin Kerja	0.943	15	Reliabel
Y	Kinerja Pegawai	0.943	15	Reliabel

*Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023*

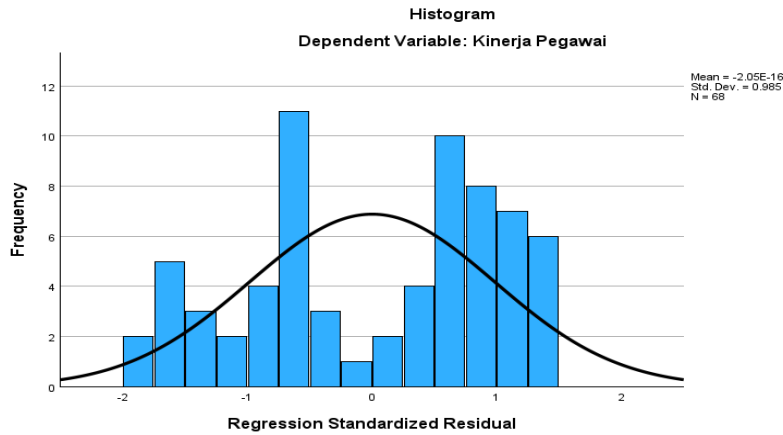
Berdasarkan data tabel diatas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom Cronbach's Alpha sebesar 0,944 untuk variabel X1 (Kerja Sama Tim) dan Cronbach's Alpha 0.943 untuk Variabel X2 (Disiplin Kerja) dan ini lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel X1 (Kerja Sama Tim) dan X2 (Disiplin Kerja) dinyatakan reliabel. Sedangkan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai), nilai reliabilitas menunjukkan angka sebesar 0,943 dan ini juga lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel Y (Kinerja Pegawai) dinyatakan reliabel juga.

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas, diketahui bahwa seluruh kuesioner pada variabel X1 (Kerja Sama Tim), Variabel X2 (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai) ternyata valid dan reliabel, sehingga seluruh kuesioner dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut pada responden Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga.

## 3. Uji Normalitas

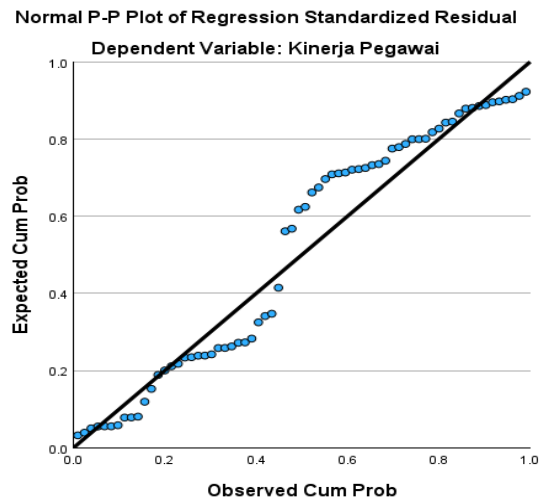
Uji Normalitas dilakukan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan analist grafik Anal grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analini grafit histogram dan grafik -P Plot Pada grafik histogram data yang mengikuti distribusi normal adalah distribus data yang berbentuk lonceng dan grafik PP Plot dikatakan normal apabila sebaran data tidak menyebar ke kiri dan kanan tetapi dekat dengan garis diagonal.

Untuk mengetahui bentuk grafik, histogram dan grafik P-P Plot pada penelitian ini, penulis menggunakan Software Statistical Package For Sonal Scancer (SPSS) Windows, sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Grafik Histogram**  
Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 4.2 diatas (Grafik Histogram), menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga grafik histogram untuk variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dapat disimpulkan normal.

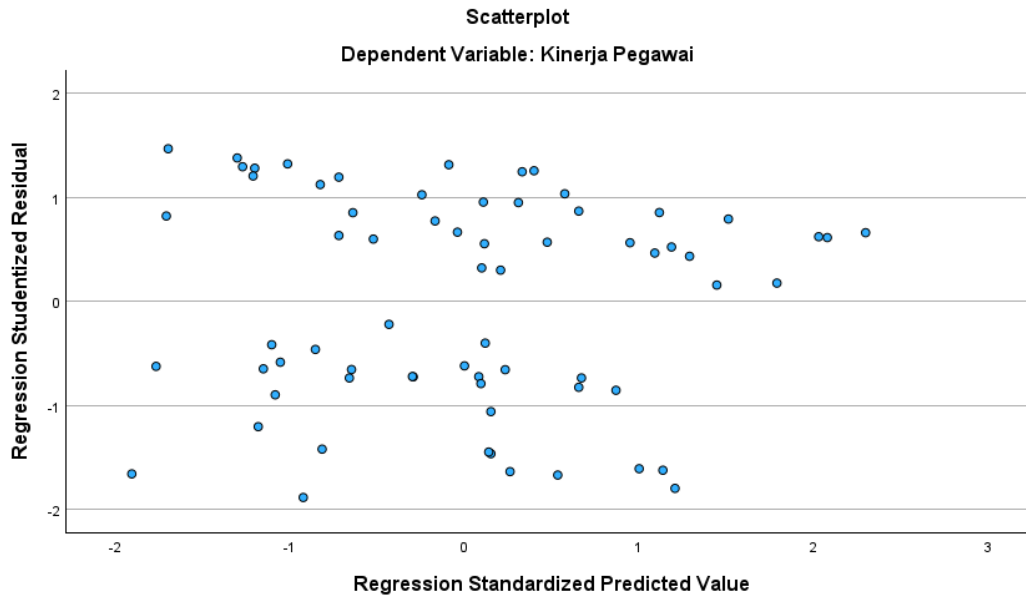


**Gambar 1.2 Grafik P-P Plot**  
Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023

Pada output SPSS-29 normal probability plot of regression, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah ada Heterokedastisitas antara Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, maka nilai-nilai dalam tabulasi jawaban responden diatas dapat dimasukkan ke dalam program Software Statistical Package For Sostal Sciences (SPSS) For Windows dengan hasil sebagai berikut :



Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023

**Gambar 1.3**  
**Data Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan Gambar 1.3. penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

### 5. Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk melihat pengaruh yang signifikan antara variable X dan variabel Y, digunakan perhitungan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Selanjutnya, nilai dalam tabulasi jawaban responden diatas dapat dimasukkan ke dalam program SPSS For Windows dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.5 Data Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	102.187	4.351		23.486	<.001
	X1.1	-.443	.061	-.531	-7.239	<.001
	X2.1	-.455	.064	-.518	-7.066	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan garis regresi linier bergandasebagai berikut:  $Y = 102.187 - 0.443 X_1 - 0.455 X_2$  hal ini berarti bahwa tidak terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja) ditentukan oleh variabel bebas (Kerja Sama Tim) dan (Disiplin Kerja) dengan koefisien regresi sebesar  $X_1 = 0.443$  dan  $X_2 = 0.455$  dimana apabila ditambahkan satuan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  atau nilai tertentu maka variabel Y tidak bertambah dengan nilai tertentu tersebut.

### 6. Uji t (Uji Hipotesis)

Selanjutnya setelah nilai korelasi antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel Y diketahui maka langkah selanjutnya adalah mencari t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan diterima atau ditolak

Hipotesa diterima atau ditolak dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

- a. Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan ketentuan:
- b. Nilai derajat kebebasan, yaitu:  $dk-n-2$ , maka  $dk\ 68-2= 66$  padataraf interval kepercayaan 95 % adalah sebesar 2.037 Untuk menguji apakah koefisien regresi yang di dapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) For Windows*, yaitu:  
 Dari hasil perhitungan pada tabel 1.5 diatas tersebut di atas, maka selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, setelah dibandingkan memperoleh hasil bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel atau  $-7.239 < 2.037$  dan  $-7.066 < 2.037$ . Karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel maka hipotesa alternative ( $H_a$ ) ditolak dan hipotesa ( $H_o$ ) diterima, dengan demikian hipotesis yang diajukan pada Bab-I dapat "diterima".

### 7. Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Variabel dependen.  
 Dibawah ini hasil Uji F yang diolah menggunakan SPSS 29:

**Tabel 1.6 Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7020.146	2	3510.073	57.260	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	4107.125	69	61.300		
	Total	11127.271	71			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), X2.1, X1.1

**Sumber : Pengolahan data SPSS, 2023**

Berdasarkan tabel 1.6, hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 57,260 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 dan nilai F hitung > F tabel , yaitu  $57,260 > 4,20$  sehingga penelitian ini menolak  $H_0$  dan membuktikan bahwa variabel independen Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai secara simultan.

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari perhitungan instrument penelitian, diperoleh hasil antara variabel X1, X2 dan Y setiap butirnya di nyatakan valid karena nilai Correted item total lebih besar dari nilai r kritis (0,30)
2. Dari perhitungan instrument data penelitian, diperoleh hasil antara variabel X1,X2 dan Y dinyatakan reliable karena Cronbach Alpha berada X1 (Kerja sama Tim) 0.944 dan X2 (Disiplin Kerja) 0.943. sedangkan Y (Kinerja Pegawai) 0.943. Dari ujinormalitas, seluruh nya menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng dan sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot sehingga untuk variable Kerja Sama, Disiplin Kerja dan kinerja dapat disimpulkan normal.
3. Dari perhitungan persamaan garis regress linier berganda variabel X1, variabel X2 dan variabel Y adalah  $Y=102.187 -0.443 X1-0.455 X2$ . Hal ini berarti bahwa tidak terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja) ditentukan oleh variabel bebas (Kerja sama Tim) dan (Disiplin Kerja) dengan koefisien regresi sebesar  $X1 = 0.443$  dan  $X2 = 0.455$  dimana apabila ditambahkan satuan variabel X1 dan X2 atau nilai tertentu maka variabel Y tidak bertambah dengan nilai tertentu tersebut.



## REFERENSI

- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulisty, M. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan* (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 84–92.
- H. Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). *Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47–57.
- Marpaung, M. (2014). *Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta*. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Novyanti, J. S. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah*. *Katalogis*, 3(1)
- Nugraha, E., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja karyawan pada PT. ramayana lestari sentosa cabang samarinda square*. *Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis)*
- Puji Nugroho, A., & Irmawati, I. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan di Goro Assalam Hypermart) [PhD Thesis]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sunaryo, H., ABS, M. K., & others. (2017). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. AGRO INTI SEJAHTERA JEMBER*. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(04).
- Suwanto, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.
- Tan, D. S., & Susanto, E. H. (2017). *Pengaruh Lmx Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Xyz*. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1)
- Hersona., Sonny., & Sidharta, I. (2017). *Influence of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance*. *Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3*, September 2017: 528-537.
- Jatilaksono, S.R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta*. Skripsi. Program Studi Manajemen – J
- Liyas, N.J. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri*. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)-Volume 2, Nomor 2, Juli-Desember 2017*: 121-129.
- Meylani., Prastika & Ibrahim, M. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*. *Jom FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015*: 1-11.
- Mishra., Adya., & Mahapatra, M. (2018). *Servant Leadership A Necessity For Competitive Advantage*. *Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR) Volume 7, No.2, February 2018*: 40-44.
- Nitisemito., & Alex, S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Tarigan, G.K. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda*. *eJournal Psikologi*, 2016, 4 (4): 472-480.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yusuf. (2016). *Peranan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat*. *eJournal Psikologi*. 5 (3).