

**PENGARUH TIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG
DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR DINAS
KESEHATAN DI KABUPATEN LABUHAN BATU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : ERIKA PUTRI
NPM : 1605160181
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KOSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada rabu, tanggal 03 februari 2021, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ERIKA PUTRI
N P M : 1605160181
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH TIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR DINAS KESEHATAN DI KABUPATEN LABUHAN BATU

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SYARIPUDDIN, S.E., M.Si)

(SATRIA TIRTAYASA, Ph.D)

Pembimbing

(HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., PhD)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ERIKA PUTRI
N.P.M : 1605160181
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH TIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
YANG DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR
DINAS KESEHATAN KABUPATEN LABUHAN BATU

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Januari 2021

Pembimbing Skripsi


HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., PhD

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ERIKA PUTRI
NPM : 1605160181
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH TIM KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI YANG DIMEDIASI DISIPLIN KERJA
PADA KANTOR DINAS KESEHATAN DI
KABUPATEN LABUHAN BATU

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, APRIL 2021
Yang membuat pernyataan



ERIKA PUTRI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Erika Putri
NPM : 1605160181
Dosen Pembimbing : Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			✓
Bab 2	Referensi cari yang paling baru	29/12/20	
Bab 3	Bonnet ansiran pd tabel sec. keseluruhan	30/12/20	
Bab 4	Analisis harus jelas	01/01/21	
Bab 5			✓
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau			

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Januari 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD

ABSTRAK

PENGARUH TIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR DINAS KESEHATAN DI KABUPATEN LABUHAN BATU

ERIKA PUTRI

Program Studi Manajemen

Putrierika115@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tim kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (analisis path), yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan menggunakan smart PLS. Berdasarkan hasil pengujian secara pengaruh antara tim kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu, tim kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu. Dan tim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu, yang dimana disiplin kerja memediasi pengaruh tim kerja dan kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Tim Kerja, Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKING TEAMS ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED WORK DISCIPLINE IN DINAS OFFICES HEALTH IN THE DISTRICT OF LABUHAN BATU

ERIKA PUTRI

Management Study Program

Putrierika115@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of work teams on employee performance mediated by work discipline at the Labuhan Batu District Health Office. The research used in this research is a quantitative approach. In determining the sample of this study using a saturation technique (census) where all the population was sampled. The data collection technique used in this study was a questionnaire, to analyze the data and information needed, the authors used data techniques where hypothesis testing was used after going through the stages. -stages such as distributing a questionnaire. To test the quality of the questionnaire using the validity and reliability test. The analysis technique used in this study is the path analysis technique (Peth analysis), which uses numerical calculations and then draws conclusions from the test, using smart PLS. Based on the results of testing the influence between the work team on employee performance. So it can be concluded that the work team has a significant effect on the performance of employees at the Labuhan Batu Regency Health Office, the work team has a significant effect on work discipline at the Labuhan Batu Regency Health Office office, work discipline has a significant effect on employee performance at the Labuhan Batu Regency Health Office office. And the work team has a significant effect on employee performance mediated by work discipline at the Labuhan Batu District Health Office, where work discipline mediates the effect of work team and employee performance in improving employee performance.

Keywords: Team Work, Employee Performance and Work Discipline

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Tiada kata paling indah selain puji dan rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah menentukan segala sesuatu berada di tangan-Nya. Sehingga tidak ada tetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya. Alhamdulillah atas hidayah dan Inayah-Nya. Penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu”** yang merupakan syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya dalam menyusun skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajian masih jauh dari kata sempurna karena kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan pengurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritikan demi sempurnanya skripsi ini.

Dalam menyusun skripsi penulis banyak memperoleh bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua, Alm. Ayahanda Ngadimin dan Ibunda Yulita Ningsih yang telah memberikan kasih sayang dan perhatian, bimbingan serta doa, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun skripsi ini.

2. Bapak Dr. H. Agussani M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Semua Dosen yang telah memberikan ilmunya pada penulis selama berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak Yusrijal, SKM. M.M selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu yang telah mengizinkan kami untuk melakukan riset atau penelitian dalam memberikan informasi yang dibutuhkan penulis.

12. Para pegawai Kantor Dinas Kesehatan Labuhan Batu dari mulai Kepala Bidang, Kepala Seksi hingga pelaksana yang telah meluangkan waktu serta memberikan informasi yang dibutuhkan penulis dalam penelitian ini.
13. Bapak Riki Syahputra, SKM yang telah memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Saudara Kandung, Kakak tersayang Vera Novalia, Veni Chamelia dan Adik tersayang Elvina Rosa Dilla yang selalu memberi semangat kepada saya.
15. Sahabat-sahabat dan teman-teman yang berada dilingkungan kampus yang telah memberi dukungan dan membantu dalam membuat skripsi.
16. Mentari, S.keb, Pramono, Wibi S.kom dan Asel yang selalu memberi motivasi dan menyemangati saya dalam membuat skripsi ini.
17. Annisa, Salvia, Mita, Icha, Silvia, Khairul, dan BTS selaku orang yang menemani dan mendukung saya dalam penyelesaian skripsi ini.
18. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung saya dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis dan apabila dalam penulisan terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan memberikan berkah serta rahmat-Nya kepada kita semua.

Medan, Oktober 2020
Penulis

ERIKA PUTRI
(Npm : 1605160181)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	5
1.3.Batasan Masalah.....	6
1.4.Rumusan Masalah	6
1.5.Tujuan Penelitian	6
1.6.Manfaat Penelitian	7
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1. Uraian Teoritis	8
2.1.1. Kinerja.....	8
2.1.1.1.Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2.Penilaian Kinerja.....	9
2.1.1.3.Faktor-Faktor Kinerja.....	11
2.1.1.4.Indikator Kinerja	16
2.1.2. Tim Kerja	19
2.1.2.1.Pengertian Tim Kerja	19
2.1.2.2.Jenis-Jenis Tim Kerja.....	20
2.1.2.3.Faktor-Faktor Tim Kerja	23
2.1.2.4.Indikator Tim Kerja.....	27
2.1.3. Disiplin Kerja	30
2.1.3.1.Pengertian Disiplin Kerja	30
2.1.3.2.Macam-Macam Disiplin Kerja	31
2.1.3.3.Faktor Disiplin Kerja	33
2.1.3.4.Indikator Disiplin Kerja	39
2.2.Kerangka Konseptual	42
2.3.Hipotesis.....	45
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	46
3.1.Pendekatan Penelitian	46
3.2.Defenisi Operasional.....	46
3.2.1. Kinerja.....	46
3.2.2. Tim Kerja	47
3.2.3. Disiplin Kerja	47

3.3.Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.3.1. Tempat Penelitian.....	48
3.3.2. Waktu Penelitian	48
3.4.Populasi dan Sampel Penelitian	49
3.4.1 Populasi Penelitian	49
3.4.2 Sampel Penelitian.....	50
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5.1. Wawancara	50
3.5.2. Dokumentasi	51
3.5.3. Kuisisioner (Angket).....	51
3.5.3.1. Uji Validitas.....	52
3.5.3.2. Uji Reliabilitas	55
3.6.Teknik Analisis Data.....	56
3.6.1. Teknik Analisis Data Kuantitatif	56
3.6.2. Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>).....	57
BAB 4- HASIL PENELITIAN.....	58
4.1. Deskripsi data.....	58
4.1.1. Karakteristik responden.....	58
4.1.2. Deskriptif variabel penelitian	60
4.1.3. Persyaratan analisis data.....	69
4.1.4. Analisis model structural (<i>path analisis</i>)	71
4.1.5. Pengujian hipotesis.....	73
4.2. Pembahasan.....	74
BAB 5- PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	79
5.2. Saran.....	79
5.3. Keterbatasan penelitian	80

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3. 1 Indikator kinerja pegawai.....	47
Tabel 3. 2 Indikator tim kerja.....	47
Tabel 3. 3 Indikator disiplin kerja.....	48
Tabel 3. 4 Jadwal penelitian.....	48
Tabel 3.5 Populasi penelitian	49
Tabel 3..6 Instrumen skala likert.....	51
Tabel 3.7 Hasil uji validitas instrument kinerja pegawai.....	53
Tabel 3.8 Hasil uji validitas instrument tim kerja.....	54
Tabel 3.9 Hasil uji validitas instrument disiplin kerja	54
Tabel 3.10 Hasil uji reliabilitas	56
Tabel 4.1 Skala jawaban	58
Tabel 4-2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin.....	59
Tabel 4-3 Karakteristik berdasarkan lama bekerja.....	59
Tabel 4-4 Karakteristik berdasarkan pendidikan	60
Tabel 4.5 Skor angket kinerja pegawai	61
Tabel 4.6 Skor angket tim kerja	64
Tabel 4.7 Skor angket disiplin kerja	67
Tabel 4.8 Pengelolaan data PLS R square	71
Tabel 4.9 F square	72
Tabel 4.10 Pengelolaan data PLS Path	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	42
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai	43
Gambar 2.3 Pengaruh Pengaruh Tim Kerja Terhadap Disiplin kerja	44
Gambar 2.4 Kerangka konseptual	45
Gambar 4.1 Hasil model structural PLS	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Suwanto dalam (Yusran & Sodik, 2018) sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Saat ini mencari dan mengumpulkan tenaga kerja yang baik sangatlah tidak mudah, terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu perusahaan harus memprioritaskan pegawai yang berkeahlian dan memiliki kinerja yang baik agar dapat dilatih, dan dikembangkan sesuai yang dikehendaki perusahaan dalam mempertahankan pegawai yang berkualitas. Salah satu alat ukur menentukan efektifitas perusahaan adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek.

Menurut Mathis & Jackson (2006: 78) bahwa kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan distribusi kepada organisasi. Menurut Subroto (2017) Kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk menyelesaikan dan upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahui pengukuran kinerja yang tepat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah tim kerja dan disiplin kerja. Tim kerja menurut (Robbins & Judge, 2008, hal. 59) merupakan kelompok usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan perindividual. Selain itu menurut (Sarboini,

Surya, & Safiansyah, 2017) bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim kerja lebih baik daripada kinerja perindividu suatu organisasi. Serta bentuk tim kerja dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Tim kerja membutuhkan disiplin dalam setiap individu. Dikarenakan disiplin kerja merupakan salah satu kunci utama dalam tim kerja untuk membantu pegawai dalam mengembangkan diri dan potensi pegawai, agar mencapai tujuan yang diinginkan di dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja. Menurut Sinambela (2016: 332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam memenuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan menurut Tanjung (2015) disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawainya.

Banyaknya perusahaan yang mengalami masalah pada kinerja pegawai baik itu tingkat kedisiplinan maupun dalam tim kerjanya dan apabila kerjanya rendah maka akan terjadi tingkat penurunan kinerja yang sangat tinggi demikian pula pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu yang merupakan instansi yang bertanggung jawab mengenai kesehatan. Kantor dinas Labuhan Batu memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan dibidang kesehatan, melaksanakan evaluasi,

dan pelaporan bidang kesehatan, melaksanakan administrasi dan melaksanakan fungsi lainnya yang berkaitan dengan kesehatan.

Berdasarkan survey awal pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan batu ditemukan terdapat kecenderungan penurunan kinerja pegawai diakibatkan lingkungan kerja yang kurang tertata. Masalah selanjutnya ditemukan kurangnya kerja sama tim, dimana seorang pegawai haruslah membentuk tim kerja agar memperoleh kemudahan dalam meraih keberhasilan. Maka dari itu anggota tim harus menjalin komunikasi agar membentuk kerja sama tim yang baik. Kemudian halnya sebagian kecil pegawai yang mau mengerjakan tugas rekan kerjanya ketika sakit dan ketika tugasnya overload, jika pegawai tidak saling membantu maka Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu mengalami hambatan sehingga berakibat gagalnya dalam mencapai tujuan. Sedangkan dilihat dari permasalahan lainnya tentang disiplin kerja masih terlihat beberapa pegawai kurang kesadaran dengan disiplin kerja, masalah ini dibuktikan dengan masih banyaknya pekerjaan yang tertumpuk dan belum diselesaikan, masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir pegawai, adanya pegawai yang datang terlambat datang setelah jam istirahat, selain itu masih ada pegawai yang tidak berada diruangannya pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu yakni sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas dan kerja

sama dari para pegawai. kenyataannya yang ada bahwa diantara pegawai masih ada para pegawai yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas. Hal tersebut diatas tentunya sangat merugikan pegawai itu sendiri dan Dinas Kesehatan. Semua itu karena kurangnya perhatian pegawai terhadap tugas yang diberikan serta tanggung jawab sebagai aparatur negara, sehingga pekerjaan yang harus diselesaikan hari ini tidak bisa terselesaikan dan selalu ditunda-tunda.

Seperti dalam penelitan Marpaung (2014) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan” mengemukakan bahwa terdapat pengaruh tim kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja menurut Runtuwuwu (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok tergabung dalam suatu organisasi tersebut hendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keisyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan, kenyataan, dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam berkerja sehingga peroduktivitasnya meningkat. Penerapan disiplin bagi para pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hal-hal di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu”**

1.2 Identifikasi Masala

Berdasarkan latar belakang masalah dan studi pendahuluan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat kecenderungan penurunan kinerja pegawai diakibatkan lingkungan kerja yang kurang tertata.
2. Kurangnya kerja sama tim, dimana seorang pegawai haruslah membentuk tim kerja agar memperoleh kemudahan dalam meraih keberhasilan. Maka dari itu anggota tim harus menjalin komunikasi agar membentuk kerja sama tim yang baik. Kemudian halnya sebagian kecil pegawai yang mau mengerjakan tugas rekan kerjanya ketika sakit dan ketika tugasnya overload.
3. Kurangnya disiplin kerja masih terlihat beberapa pegawai kurang kesadaran dengan disiplin kerja, masalah ini dibuktikan dengan masih banyaknya pekerjaan yang tertumpuk dan belum diselesaikan, masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir pegawai, adanya pegawai yang datang terlambat datang setelah jam istirahat, selain itu masih ada pegawai yang tidak berada diruangannya pada saat jam kerja sedang berlangsung.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, tanggung jawab, budaya organisasi, tim kerja dan disiplin kerja. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi pada tim kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi. Disamping itu peneliti menjadikan faktor disiplin sebagai variabel mediating yang berfungsi memediasi tim kerja terhadap kinerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah tim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu ?
- b. Apakah tim kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu ?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu ?
- d. Apakah tim kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi melalui disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh tim kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu.
- b. Untuk menganalisis pengaruh tim kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu.
- d. Untuk menganalisis tim kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi melalui disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu.

1.6 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini yaitu :

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh tim kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada kantor Dinas Kesehatan Labuhan Batu khususnya tentang tim kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur, Memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial secara nyata. Faktor perproduksi manusia bukan hanya berkerja secara fisik saja akan tetapi juga berkerja secara fikir. Optimalisasi sumberdaya manusia menjadi titik sentral perhatian perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Ainssworth dalam (Fattah, 2017, hal. 9) kinerja berbarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama- sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk kasat mata atau jas yang kurang terlihat langsung.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Fustino Cardoso Gomes (2005: 56) kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, Efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas.

Menurut Bernadin & Russel (2013: 65) mengatakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Interplan dalam (Riniwati, 2016, hal. 168) kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis yang dilakukan terhadap kinerja karyawan untuk memahami kemampuan pegawai tersebut. Barnandin & Russel (2013: 66)terdapat tujuh penilaian kinerja pegawai yang menjadi perhatian:

1. Kuantitas (*Quantity of work*), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas (*Quality of work*), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kecapaiannya.
3. Pengetahuan kerja (*job knowledge*), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kerja sama (*Cooperation*), kesediaan untuk berkerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
5. Dapat diandalkan (*Dependability*) kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian perkerjaan.

6. Inisiatif (*Initiative*), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.
7. Sikap (*Personal qualities*) menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Adapun penilaian kinerja (Arianty et al., 2016, hal. 144) dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Penilaian kinerja formatif

Penilaian yang dilakukan dengan memperhatikan pegawai yang sedang melakukan tugasnya.

2. Penilaian kinerja sumatif

Penilaian yang dilakukan pada priode penilaian.

Kemudian menurut Allen dalam (Wibowo, 2014, hal. 192) proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu *timing*, *clarity*, dan *consistency*.

1. *Timing* (Pengaturan waktu) penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan peling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun.
2. *Clarity* (Kejelasan) seseorang tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci.
3. *Consistency* (Konsistensi) penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai dalam organisasi.

Sedangkan menurut Mejia dalam penelitian (Purwaningrum, Musadieg, & Ruhana, 2014) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Identifikasi, yaitu menemukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisis jabatan.
2. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk.
3. Manajemen, proses ini merupakan tidak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan.

2.1.1.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Armstrong dan Baron dalam(Wibowo, 2014, hal. 84) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. *Personal Faktor*, di tunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team Leader*.
3. *Team Factors*, ditunjukan oleh kualitas dukung yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/ Situational Factor* ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut (Wirawan, 2009, hal. 6) kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
2. Faktor internal pegawai seperti bakat dan sifat pribadi, kreatifitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan)
3. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknoligi, strategi organisasi, sistem organisasi, kompensasi, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, dan rekan kerja.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam buku (Sutrisno, 2013, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efisien merupakan ukuran baik buruknya kinerja dalam perusahaan. Dikatakan efektif apabila tujuan perusahaan yang direncanakan dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.
2. Otoritas dan tanggung jawab merupakan hak dan kewajiban dari seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan

perusahaan. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dengan pegawai dalam melaksanakan tugas.
4. Inisiatif merupakan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kemudian menurut (Kasmir, 2016, hal. 189) adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemauan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan, baik demikkian sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang

baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu keperibadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap seseorang memiliki karakter kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh- sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik pula.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persentesi dan atusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu (Bismala, Arianty, & Farida, 2017)

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya baik otoriter ataupun demokratis.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-

kebiasaan ini biasanya mengatur hal hal yang berlaku dan diterima secara umum setra harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau suku untuk berkerja, maka hasil kerja pun akan baik demikian sebaliknya. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap berkerja dan membela perusahaan dimana tempatnya berkerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam berkerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerja secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa berupa disiplin waktu dan peraturan.

Disiplin harus diselingi dengan adanya sanksi yang mengikat, hal ini dengan memberikan peringatan, sanksi harus segera, sanksi harus konsisten, dan sanksi harus impersonal (Mangkunegara, 2017, hal. 131)

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Sehubung dengan ukuran penelitian prestasi kinerja maka kinerja pegawai menurut Mondy dalam buku (Ratnasari & Hartati, 2019, hal. 197) diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan, yaitu pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu berhubungan dengan pertimbangan, ketelitian, presepsi kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada dalam organisasi.
3. Kemandirian, yaitu berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai dengan berkerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.
4. Inisiatif, yaitu pertimbangan kemandirian, fleksibelitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas, yaitu pertimbangan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap perubahan kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama, yaitu berkaitan dengan pertimbangan untuk berkerja sama dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Menurut Mathis & Jackson (2006: 79) indikator Kinerja sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, dengan pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan Kerja Sama

Kemampuan kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk berkerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 67) indikator kinerja terdiri atas :

1. Kualitas kerja

Berkaitan dengan kemampuan pegawai terdiri atas dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality.

2. Kuantitas kerja

Berkaitan dengan output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “extra”

3. Keandalan kerja

Terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dengan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4. Sikap

Terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan adanya kerja sama berbagai pihak. Sikap juga berkaitan dengan kondisi mental yang mendorong dari pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Kemudian menurut Fadel (2009) dalam penelitian (Oemar & Gangga, 2017)

Mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Pemahaman atas tupoksi. Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam berkerja dan melakukan pengecekan ulang.

5. Kerja sama kemampuan dalam berkerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2.1.2. Tim Kerja

2.1.2.1. Pengertian Tim Kerja

Tim kerja dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting. Tim kerja merupakan kerjasama kelompok yang bertujuan atau target telah disepakati sebelumnya. Selain beban akan semakin ringan, hasil yang dicapai juga akan semakin optimal. Karena untuk membangun tim kerja yang tangguh maka harus memiliki visi dan misi, saling percaya, kesatuan, saling menghormati, *positivethinking*, kerjasama, dan rela berkorban menjadi satu pondasi yang kuat untuk membangun tim kerja yang solid.

Robbins & Judge (2008: 59) *Team work* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada masukan individual. Sedangkan menurut (Buchholz, 2000: hal. 98) tim kerja adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Tim kerja Menurut Andrew Carnegie dalam (Kaswan, 2012, hal. 187) Kemampuan berkerja sama mencapai visi misi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi.

Menurut Davis & Newstrom (2011, hal.76) tim kerja merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama

dan tujuan tersebut mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama dari pada melakukan sendiri.

Menurut Shopiah (2008: 31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Tim Kerja

Tim kerja merupakan bentuk kerja sama yang harus dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda. Untuk itu tim kerja diklasifikasikan berdasarkan keahlian masing masing.

Menurut Hariandja (2006: 117) ada 3 (tiga) jenis tim kerja yaitu :

1. Problem Solving Team

Sebuah tim yang di bentuk untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam upaya memperbaiki produktivitas. Pada dasarnya kegiatan tim ini adalah memecahkan masalah tersebut dan melakukan tindakan untuk memperbaiki.

2. Self Managed Team

Sebuah tim yang dimaksudkan untuk memperbaiki produktivitas dengan memberikan kewenangan pada kelompok untuk mengatur kerja mereka, misalnya menjadwal kerja, menentukan metode kerja, mengawasi anggota, memberi reward dan hukuman bagi anggota dan mereka.

3. Cross Functional Team

Sebuah tim yang ditujukan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus.

Sedangkan menurut (Daft, 2006, hal. 446) pembagian tim kerja dibagi atas enam bagian, antara lain :

1. Tim formal

Tim formal diciptakan oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal organisasi.

2. Tim vertikal

Tim vertikal terdiri dari seorang manajer dan bawahan dalam rantai komando formal.terkadang tim ini disebut tim fungsional atau tim komando.

Setiap tim diciptakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu lewat aktifitas dan interaksi bersama para anggota.

3. Tim horizontal

Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa pegawai dari tingkat hirarki yang hampir sama tetapi berasal dari area keahlian yang berbeda.

4. Tim dengan tugas khusus

Tim dengan tugas khusus adalah tim yang diciptakan diluar organisasi formal untuk mengerjakan proyek kepentingan atau kretefitas khusus.

5. Tim mandiri

Tim mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.

6. Tim pemecah masalah

Tim pemecah masalah biasanya terdiri dari 5 hingga 12 pegawai yang dibayar perjam dari dapertemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi dan lingkungan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 60) membagi 4 (empat) jenis tim kerja yang paling umum ditemui dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu :

1. Tim pemecah masalah (*Problem- Solving Teams*)

Tim pemecah masalah dibentuk untuk memecahkan masalah- masalah yang dihadapi organisasi seperti peningkatan kualitas, efisiensi, lingkungan kerja dan lain-lain.

2. Tim kerja pengelolaan diri (*Self- Managed Work*)

Tim yang tidak hanya dapat memecahkan masalah, tetapi juga memiliki tanggung jawab sepenuhnya akan hasil-hasilnya.

3. Tim lintas Fungsional (*Cross- Functional Teams*)

Tim yang terdiri dari individu yang memiliki tingkat hirarki yang sama tetapi dalam bidang kerja (departemen, bidang atau bagian) yang berbeda untuk menyelesaikan tugas yang berbeda.

4. Tim virtual (*Virtual Team*)

Tim virtual adalah kelompok yang menggunakan teknologi komputer dan sistem informasi sebagai alat untuk koordinasi dengan orang-orang yang terpisah secara fisik guna mencapai sasaran bersama.

Jenis tim kerja dapat dibedakan berdasarkan fungsinya masing-masing. Menurut Sopiah (2008: 32) tim kerja dapat diklasifikasikan berdasarkan sasarannya dalam suatu organisasi sebagai berikut:

1. Tim Pemecah Masalah

Tim ini tersusun atas 5 sampai 12 pegawai. Dalam tim pemecah masalah ini setiap anggota membagikan gagasan atau menawarkan saran mengenai bagaimana proses dan metode kerja dapat diperbaiki. Tetapi jarang tim kerja

ini diberi wewenang untuk melaksanakan secara sepihak setiap tindakan yang mereka sarankan.

2. Tim Kerja Pengelola Diri

Tim kerja pengelola diri (swakelola) umumnya tersusun atas 10 sampai 15 orang yang memikul tanggung jawab dari mantan penyelia mereka. Tim kerja ini sepenuhnya mengelola sendiri timnya, bahkan memilih anggota-anggotanya sendiri, menyuruh anggotanya untuk saling menilai.

3. Tim Kerja Fungsional Silang

Tim ini tersusun dari pegawai-pegawai dengan tingkat hirarki yang sama tetapi berasal dari bidang kerja yang berbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk menyelesaikan suatu tugas, tim fungsional silang (*Cross-Functional Teams*) melakukan pertukaran informasi, mengembangkan gagasan baru dan memecahkan masalah serta mengkoordinasikan proyek yang rumit.

2.1.2.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi tim kerja

Menurut Dejanaz (2006) dalam kutipan (Aziz, Sahara, & Setyawan, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan sebuah tim atau kelompok kerja merupakan:

1. Tujuan yang jelas

Kurang jelasnya tujuan dari suatu kumpulan kerja biasanya menjadi penyebab utama kegagalan kelompok

2. Struktur tim atau kelompok kerja yang saling mendukung

Orang bertanggung jawab dalam menyusun tim atau kelompok mesti membubuhkan perhatian kepada faedah kelompok, peran anggota tim,

tanggung jawab dan tingkat keterampilan anggota, stabilitas dan besar kecilnya suatu kumpulan serta peran kepemimpinan dalam tim atau kelompok.

3. Dukungan yang kuat

Salah satu urusan yang dapat mengakibatkan kegagalan ialah kurangnya dukungan secara organisasi terhadap anggota. Dukungan dalam format pelatihan, pemantauan kerja dan diskusi secara rutin ialah bentuk dukungan yang dibutuhkan dalam kondisi kerja kelompok. Dukungan laksana ini memastikan bahwa masing-masing anggota bisa dengan bebas mengeksplorasi kemampuannya dalam memajukan kumpulan secara terkoordinasi, tanpa mengakibatkan hambatan-hambatan yang terlampaui berarti.

4. Hubungan internal yang positif

Banyak kendala serta kelemahan anggota dalam tim yang dapat mengakibatkan ketegangan dalam hubungan dan hadir kepermukaan sebagai sikap yang buruk, kekurangan percayaan dan perebutan kekuasaan. Maka hubungan internal yang positif sangat mempengaruhi keefektifan suatu tim.

Sedangkan menurut Hackman (2000) dalam kutipan (Aziz et al., 2018) ada beberapa faktor mempengaruhi tim kerja yaitu :

1. Tujuan dan arah yang jelas

Tim membutuhkan tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

2. Pemimpin yang baik

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal anggota tim untuk menghadapkan tim ke tujuan bersama.

3. Tugas yang sesuai

Tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim memerlukan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan tim.

4. Lingkungan yang saling mendukung

Lingkungan di dalam tim harus saling mendukung, dan anggota harus cukup kuat dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan bersama.

5. Bertanggung jawab

Setiap tim harus mampu menghadap tantangan yang diberikan tim, sehingga menjadikan semangat, kebanggaan bagi anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.

6. Mampu berkomunikasi dengan baik

Setiap anggota tim harus mampu berkerjasama dengan anggota lainnya, sehingga tidak terjadi munculnya miss komunikasi dengan anggota tim lainnya.

7. Hubungan interpersonal

Para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lainnya, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung, menunjukkan perhatian sehingga merasa menjadi satu keluarga.

Menurut Robbins (2002: 64) mengungkapkan ada beberapa hal yang mempengaruhi tim kerja, antara lain:

1. Rasa saling percaya

Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama akan menjadi baik dan berkembang.

2. Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah kepada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya. Pada sikap keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dan dewasa baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.

3. Realisasi

Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya. Karena pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, keterampilan dan sebagainya.

4. Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling ketergantungan dalam tim perlu adanya upaya untuk menerima perbedaan pendapat antara anggota tim.

Sedangkan Menurut Tjiptono & Diana (2003: 167) mengatakan seringkali tim tidak dapat berjalan dengan sebagaimana yang di harapkan. Faktor- faktor yang mempengaruhi tim kerja adalah :

1. Identitas Pribadi anggota tim

Suatu tim tidak dapat berjalan efektif bila anggotanya belum merasa cocok dengan tim tersebut.

2. Hubungan antar anggota tim

Agar setiap anggota dapat berkerja sama, mereka harus saling mengenal dan berhubungan.

3. Identitas tim di dalam organisasi

Faktor ini terdiri dari dua aspek. Pertama kecocokan tim dalam organisasi. Aspek kedua adalah pengaruh keanggotaan dalam tim tertentu terhadap hubungan dengan anggota di luar tim.

2.1.2.4.Indikator Tim Kerja

Menurut West (2002) dalam kutipan (Hatta, Musnadi, & Mahdani, 2017)menetapkan indikator tim kerja sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Secara bersama-sama

Menyelesaikan pekerjaan dan memberikan tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.

2. Saling berkontribusi

Yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.

3. Pengarahan kemampuan secara maksimal

Yaitu dengan mengarahkan kemampuan masing masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Sedangkan menurut Marnung dalam (Kusuma & Susanto, 2018) indikator dalam tim kerja, yakni:

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan dalam sebuah tim agar lebih efektif daripada kerja secara individual.

2. Kepercayaan

Kepercayaan merupakan keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.

3. Kekompakan

Kekompakan tim adalah berkerjasama dan bersatupadu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain.

Menurut Dewi (2007: 91) indikator-indikator untuk mengukur tim kerja adalah:

1. Kepemimpinan partisipatif

Terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain.

2. Tanggung jawab yang dibagikan

Terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab seperti tanggung jawab seorang manajer pelaksanaan unit kerja.

3. Penyamaan tujuan

Memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim.

4. Komunikasi yang intensif

Terciptanya iklim kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur.

5. Fokus pada masa yang akan datang

Adanya perubahan sebagai buah kesempatan untuk berkembang.

6. Fokus pada tugas

Terciptanya fokus perhatian anggota tim pada tugas-tugas yang dilaksanakan.

7. Pengerahan bakat

Adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu.

8. Tanggapan yang cepat

Adanya pengidentifikasian dan pelaksanaan setiap respon secara cepat.

Menurut Sopiah (2008: 43) indikator tim kerja di dalam organisasi adalah

1. Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama
2. Menegakkan tujuan spesifik
3. Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar
4. Menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan dan struktur
6. Mengembangkan kepercayaan timbal balik yang tinggi

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Waridin & Masrukhin dalam (Arda, 2017) Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Kamal, 2015) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai dalam (Kristanti & Pangsatuti, 2019, hal. 5) disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Terry dalam (Soetrisno, 2017, hal. 87) disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diharuskan agar dapat disiplin yang baik.

Sedangkan menurut Lemhanas dalam (Budhi, 2017, hal.2) disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati suatu sistem yang mengharuskan orang untuk

tunduk terhadap keputusan, perintah, atau peraturan yang diberlakukan bagi dirinya sendiri.

2.1.3.2. Macam-macam Disiplin kerja

Agar disiplin dapat memperbaiki presentasi kerja, maka menurut Mangkunegara dalam (Subyantoro & Suwanto, 2020, hal. 227) mengutarakan macam-macam disiplin dalam organisasi yaitu bersifat preventif dan korektif.

1. Disiplin Preventif

Tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standart yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan kedisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi pegawai, akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang harus di perhatikan , yaitu:

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seorang tidak akan merusak yang merupakan miliknya.
- b. Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu perputaran dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di organisasi. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

Sedangkan menurut Hartatik (2014,hal.197) ada tiga tingkatan disiplin dilihat dari perubahan sikap kepada perilaku :

1. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas perasaan takut, tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan.

2. Disiplin karena identitas

Kepatuhan aturan yang berdasarkan pada identitas yaitu perasaan kekaguman atau penghargaan kepada pimpinan.

3. Disiplin karena internalisasi

Disiplin pada tingkat ini terjadi karena mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan.

Macam-macam disiplin menurut Jasin dalam penelitian (Baktiyasal & Farida, 2017) terdapat dua jenis disiplin, antara lain:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri, melalui disiplin diri, pegawai-pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai, artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompoknya dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Rivai (2006: 443) menyatakan bahwa macam-macam disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin retributif

Berusaha menghukum orang yang berbuat salah

2. Disiplin rorektif

Berusaha membantu pegawai mengkoreksi perilaku yang tepat.

3. Perspektif hak-hak individu

Berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif utilitarian

Berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

2.1.3.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pegawai disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Dila, 2015,) Tingkat efektivitas tim kerja berdasarkan penilaian pegawai dikategorikan tinggi. Terdapat pengaruh antara efektivitas tim kerja

terhadap kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi tingkat efektivitas tim kerja, semakin rendah tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan atau dapat disimpulkan semakin tinggi kedisiplinan pegawai. Hal ini sesuai dengan pernyataan Houghton et.al (2003) Tim kerja cenderung menciptakan berbagai macam keuntungan seperti peningkatan produktivitas, kualitas output, dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Lebih lanjut lagi tim kerja dapat mengurangi *turnover*, ketidakhadiran dan konflik.

Menurut Ermawati (2018) dalam penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim (Team Work) terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada restoran kembang lawang cabang pejaten village) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kerjasama tim (Team Work).

Menurut Budiarti (2019) ada pengaruh signifikan antara team work terhadap disiplin kerja pegawai BLUD non PNS di rumah sakit paru dungus Madiun dengan nilai p value 0,045 lebih kecil dari 0,05 untuk variabel team work.

Menurut (Hasibuan, 2012, hal.193) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuannya yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para pegawai.

3. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan pegawai jadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan pegawai yang lain. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan melekat

Melakukan pengawasan ketat merupakan tindakan dan efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

6. Sangsi Hukum

Sangsi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sangsi hukum yang semakin berat dan pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan pegawai akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Sedangkan menurut Singodimedjo (2000) dalam (Soetrisno, 2017, hal. 89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besarkecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan

dapat menegakkan disiplin diri dan bagai mana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga merka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mengandung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.
- c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

Kemudian menurut Alex S Nitisemita dalam (Patmarina & Erisna, 2012)

faktor faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah:

1. Kesejahteraan karyawan

Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi kesejahteraan yang cukup, maksudnya besar upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak pegawai akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih disiplin.

2. Ancaman

Meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja akan lebih diharapkan untuk berhasil.

3. Teladan pimpinan

Usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pimpinan. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat

besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya.

4. Ketegasan

Tindakan ketegasan diambil dikarenakan pelanggaran disiplin, maka pegawai harus mematuhi semua konsekuensi hukuman yang telah diberikan sebagai sanksi hukuman.

5. Tujuan dan kemampuan karyawan

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan dari pegawai, oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan haruslah sesuai dengan kemampuan dari para pegawai.

Menurut Afandi (2016: 10) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

2.1.3.4.Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2012,hal.194) indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu adalah sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Berpakaian rapi

Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam berkerja akan tinggi, sehingga produktifitas kerja pegawai juga akan tinggi.

3. Mampu menggunakan perlengkapan kantor

Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sifat disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan kantor, maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja kurang. Oleh karena itu dalam menggerakkan perlengkapan kantor harus berhati hatisehingga produktivitasnya baik.

4. Mengikuti cara kerja

Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Selain itu

dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya.

5. Memiliki tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

Menurut Helmi dalam (Mohtar, 2019, hal. 46) indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja.
2. Mentaati jam kerja bukan karena takut atau terpaksa.
3. Komitmen dan loyal terhadap organisasi

Sedangkan menurut Siswanto (2005) dalam buku (Sinambela, 2016, hal 356) indikator disiplin kerja yaitu :

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan pegawai

Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian tinggi. Memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan mentaati semua

standar kerja yang telah ditetapkan sesuai aturan-aturan dengan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

demi kenyamanan dan kelancaran dalam berkerja.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Kemudian menurut Singodimedjo (2000) dalam (Soetrisno, 2017, hal. 89) menjabarkan tentang indikator disiplin kerja yang dibagi menjadi empat di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditujukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

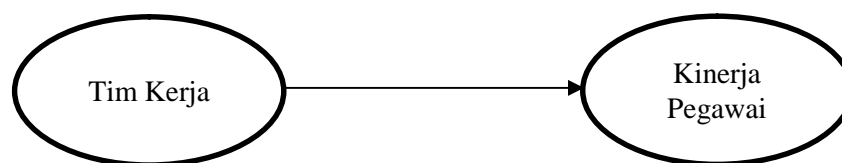
2.2. Kerangka Kpegawaionseptual

2.2.1. Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tim kerja merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Tim kerja dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan ini didukung oleh penelitian terdahulu dari (Widiyanti, Suprayitno, & Sutarno, 2017) yang menyatakan bahwa tim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur. Dan dari (Sarboini et al., 2017) mengatakan bahwa tim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh.

Berdasarkan uraian dan teori di atas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja

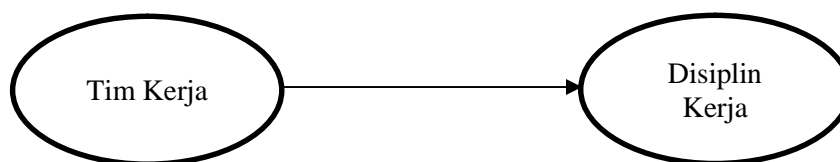
2.2.2. Pengaruh Tim Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Tim kerja cenderung seperti peningkatan produktivitas, kualitas output dan kualitas kehidupan kerja pegawai, tim kerja dapat mengurangi turnover dan konflik, efektivitas tim kerja dapat mempengaruhi perilaku disiplin kerja yang dapat dikelompokkan, tim kerja yang berjalan dengan baik saling berkomunikasi dan bekerja sama maka akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja dalam menyelesaikan sebuah masalah (Dila & Rochmah, 2015).

Semakin tinggi tingkat efektivitas tim kerja, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan dalam bekerja, dimana akan timbulnya hubungan yang baik harmonis sesama rekan kerja untuk menciptakan hasil tujuan yang sudah ditentukan perusahaan (Sukma, Sutopo, & Istanti, 2015).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andrianingrum, 2017); (Sukma, Sutopo, & Istanti, 2015); (Dila & Rochmah, 2015) yang menyatakan tim kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian dan teori di atas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



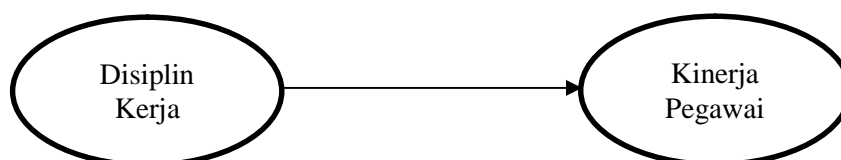
Gambar 2.2 Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja

2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah suatu peraturan yang mengharuskan ditaati dan dilakukan oleh pegawai guna menunjang kinerja mereka di perusahaan. Menurut Astadi dalam (Pangarso & Susanti, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini menunjukkan dengan beberapa uji yang dilakuakn terhadap variabel disiplin kerja.

Selain itu penelitian juga dilakukan oleh (Liyas & Primadi, 2017), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2016), (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019), (Arda, 2017), (Hasibuan & Handayani, 2017), (

Hasibuan & Silvy, 2019) dan (Arianty, 2016) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian dan teori di atas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

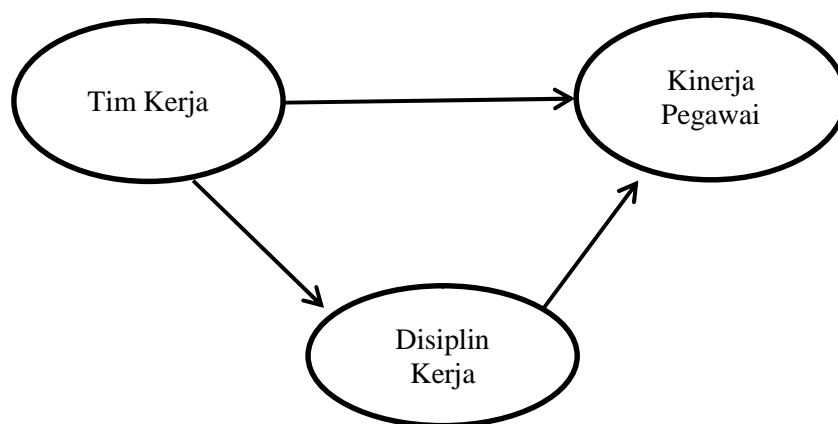


Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4. Pengaruh Tim Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat berpengaruh pada tim kerja dan disiplin kerja karena pada dua faktor tersebut merupakan faktor yang dapat menaikkan kinerja pegawai. Maka dari itu kedua faktor tersebut sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Andi Catur Prastyo (Prasetyo, Sutopo, & Noviandari, 2017) tim kerja dan disiplin kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Momen Global internasional Surabaya. Begitu pula hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sintiya Kumala Dewi (Dewi, Sutopo, & Rahmasari, 2017) Teamwork, disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2.4 Pengaruh Tim Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu.
2. Tim kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu.
4. Tim kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi melalui disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan yang dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan asosiatif dan kuantitatif . pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang digunakan untuk mengetahui bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Juliandi et al., 2015, hal.86) sedangkan kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan terjawab.(Juliandi et al., 2015, hal.85)

3.2. Defenisi Oprasional

Defenisi oprasional adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi oprasional adalah :

3.2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

NO	INDIKATOR
1	Kuantitas kerja
2	Kualitas kerja
3	Keandalan kerja
4	Kehadiran
5	Sikap
6	Inovasi
7	Kecepatan kerja

Sumber: (Ratnasari & Hartati, 2019, hal. 197), (Salbiyah & Mahardhika, 2017), (Mangkunegara, 2017, hal 67), (Oemar & Gangga, 2017)

3.2.2. Tim Kerja

Tim kerja adalah orang yang *sportif*, sensitive, dan senang bergaul, serta mampu mengenali aliran emosi yang terpendam dalam tim dengan sangat jelas. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Penggunaan tim secara ekstensif menghasilkan potensi bagi sebuah organisasi untuk membuahakan banyak hasil yang lebih besar tanpa peningkatan masukan. Kinerja tim akan lebih unggul dari pada kinerja individu jika tugas yang harus dilakukan menuntut keterampilan ganda. Adapun yang menjadi indikator pengukuran tim kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Tim Kerja

NO	INDIKATOR
1	Tanggung jawab
2	Senang berkontribusi
3	Kepercayaan
4	Kekompakan
5	Komunikasi yang intensif
6	Komitmen terhadap tujuan bersama

Sumber : (Kusuma & Susanto, 2018), (Hatta et al., 2017), (Sandra, 2007, hal 91), (Sopiah, 2008, hal 43)

3.2.3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dengan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas dan menjalankan standar-standar organisasional.

Variabel ini dapat di ukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Indikator Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR
1	Ketepatan waktu
2	Berpakaian Rapi
3	Komitmen dan loyal terhadap organisasi
4	Etika kerja
5	Taat terhadap aturan lain

Sumber : (Hasibuan,2012,hal.194), (Mohtar, 2019, hal 46), (Sinambela, 2016, hal 356), (Soetrisno, 2017, hal 89)

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian Ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu yang berlokasi di Jl. KH. Dewantara No. 108 Rantau Prapat.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan pada bulan juli s/d november 2020 dalam hal ini dikemukakan jadwal kegiatan penelitian pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	2020-2021															
		Ags / Sep				Okt / Nov				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																
2	Penyusunan Proposal																
3	Seminar Proposal																
4	Pengumpulan Data																
5	Pengolahan dan analisis data																
6	Penyusunan Skripsi																
7	Sidang Skripsi																

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi penelitaian

Sugiyono (2017, hal. 80)populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas kesehatan Kabupaten Labuhan batu yang berjumlah 93 orang pegawai.

Tabel 3.5
Populasi Tenelitian

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PEGAWAI
1	Sekretaris	1
2	Hukum, Kepegawaian dan umum	14
3	keuangan dan pengelolaan aset	11
4	Program, informasi dan Humasy	6
5	Pencegahaan dan Pengendalian penyakit	1
6	Surveilans dan imunisasi	5
7	P2PM	9
8	P2PTM dan Keswa	3
9	Yankes	1
10	Pel.Kes.Primer	4

11	Pelayanan Kesehatan Rujukan	2
12	Pel. Kesehatan tradisional	2
13	Kesmasy	2
14	kesga dan Gizi	8
15	Promkes & Pemb. Masy	4
16	Kesling, Kesja dan Olahraga	5
17	Sumber Daya manusia	2
18	Kefarmasian	7
19	SDM Kesehatan	3
20	Alat kesehatan Dan PKRT	3
Jumlah		93

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu 2020

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 62) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara dapat dipertanggung jawabkan untuk mendapat data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya.

Teaknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 68) bahwa teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian berjumlah 93 orang pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari suatu penelitian adalah memperoleh data.

3.5.1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2014: 194) unakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlahnya sedikit atau kecil. wawancara ini dilakukan secara online melalui vidio call dikarenakan situasi tidak memungkinkan untuk melakukan wawancara secara langsung selama pandemi covid masih ada.

3.5.2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014: 195) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dengan mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini bersifat dokumentasi maka dilakukan secara online, dikarenakan untuk mematuhi protokol kesehatan selama pandemi.

3.5.3. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2014: 194) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner diisi sendiri oleh responden secara online menggunakan google drive untuk memperoleh keterangan dengan menggunakan sekala likert dengan bentuk cheeklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel 3.6
Tabel Instrumen Skala Likters

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber :(Sugiyono, 2014: 93)

Sekala pengukuran dengan pilih jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas, frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel yang diteliti, sehingga dengan adanya opsi diatas dapat mengukur bagai mana nilai dari masing-masing variabel yang diteliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian, setelah data kuisisioner dibagikan kepada responden selanjutnya kuisisioner yang telah dibagikan kemudian dikumpulkan dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

3.5.4. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014: 248) Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan yaitu teknik korelasi *product moment*,:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono. 2014: hal. 248)

Keterangan :

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variable x
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variable y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variable x
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variable y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variable x
$(\sum y_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variable y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variable x dan y

Menurut Sugiyono (2014: 248) Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adanya positif, maka butir yang akan diuji tersebut valid. Namun walaupun positif korelasi (r) tersebut perlu dibandingkan dengan nilai r tabel. Apabila $r \geq r$ tabel maka butir tersebut adalah valid begitu juga sebaliknya apabila $r \leq r$ tabel maka butir instrument tersebut tidak valid, sehingga tidak layak dijadikan sebagai item-item di dalam instrumen penelitian.

Berikut dibawah ini pengujian hasil validitas instrumen menggunakan PLS ialah sebagai berikut :

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Item	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Ket
Y1.2	0.786	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y1.3	0.786	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y1.4	0.739	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y1.5	0.806	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y1.6	0,719	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y1.7	0,461	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y1.8	0,292	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y1.12	0,255	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Y1.13	0,213	0,203	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolaan Data PLS

Dari tabel diatas dapat disimpulkan terdapat 9 pernyataan yang valid dari 14 pernyataan yang telah dibuat, dimana 9 pernyataan yang valid tersebut memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel dan nilai probabilitasnya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan instrumen tersebut valid

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Tim Kerja (X₁)

Item	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Ket
X1.1	0.777	0,203	0,000 < 0,05	Valid
X1.2	0.688	0,203	0,000 < 0,05	Valid
X1,3	0.573	0,203	0,000 < 0,05	Valid
X1.4	0.495	0,203	0,000 < 0,05	Valid
X1.5	0,683	0,203	0,000 < 0,05	Valid
X1.6	0,298	0,203	0,000 < 0,05	Valid
X1.7	0,715	0,203	0,000 < 0,05	Valid
X1.8	0,615	0,203	0,000 < 0,05	Valid
X1,9	0,236	0,203	0,000 < 0,05	Valid

Sumber :Pengolaan Data PLS

Dari tabel diatas dapat disimpulkan terdapat 9 pernyataan yang valid dari 13 pernyataan yang telah dibuat, dimana 9 pernyataan yang valid tersebut memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel dan nilai probabilitasnya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan instrumen tersebut valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (Z)

Item	Nilai Korelasi	r _{tabel}	Probabilitas	Ket
Z1.1	0,576	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z1.2	0,754	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z1.3	0,778	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z1.4	0,216	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z1.5	0,557	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z1.6	0,720	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z1,7	0,820	0,203	0,000 < 0,05	Valid
Z1.8	0,767	0,203	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolaan Data PLS

Dari tabel diatas dapat disimpulkan terdapat 8 pernyataan yang valid dari 10 pernyataan yang telah dibuat, dimana 8 pernyataan yang valid tersebut memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel dan nilai probabilitasnya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan instrumen tersebut valid.

Selanjutnya butir instrument yang valid di atas reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerapkan tentang variabel yang di teliti.

3.5.5. Uji Reliabilitas

Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. (Juliandi et al., 2015, hal 80) menyatakan tujuan pengujian reabilitas untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \left[\frac{\sum a_i^2}{\sum a_i^2} \right] \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015, hal 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

$\sum \alpha b^2$ = Jumlah Varian Butir

$a1^2$ = Varian Total

Kriteria pengujiannya

1. Jika nilai koefisien reliabilitasnya *cronbach alpha* > 0.6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya)
2. Jika nilai koefisien reliabilitasnya *cronbach alpha* < 0.6 maka intrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya) (Juliandi et al., 2015, hal 80)

Tabel 3.10
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,623	0,60	Reliabel
2	Tim Kerja	0,613	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,743	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolaan Data PLS

Dari tabel diatas dapat disimpulkan terdapat nilai cronbach's Alfa lebih besar dari r tabel, maka dapat dikatakan intrumen tersebut reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

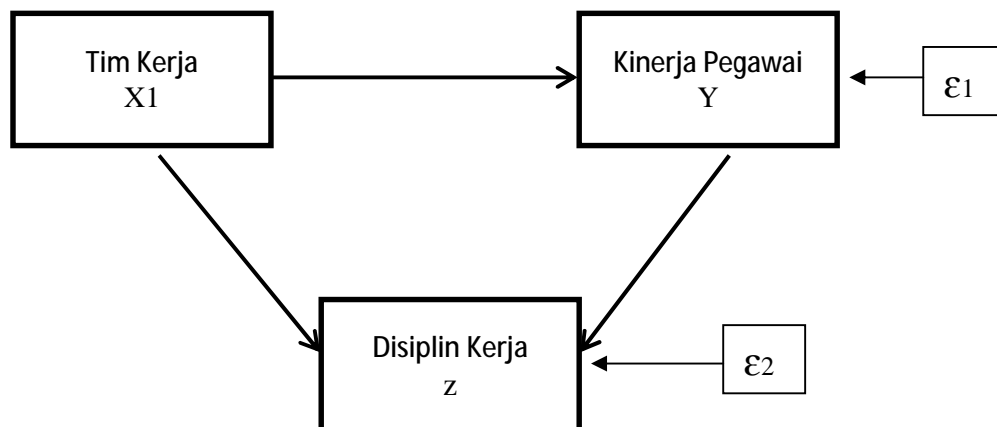
3.6.1. Analisis Data Kuantitatif

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu peneliti dalam penghitung angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2. Analisis jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghazali (2016: 237) untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas (*Model Casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Menurut Ghazali (2016: 237) koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat sebagai berikut, ini adalah diagram jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini :



Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berdasarkan diagram diatas adalah:

$$\begin{array}{l}
 Y = \alpha + P_2 YX + \epsilon_1 \\
 Z = \alpha + P_1 YX + P_3 ZY + \epsilon_2
 \end{array}$$

Sumber : Ghazali (2016: 237)

Keterangan :

P : Standarize Koefisien

ϵ_1 : variance variabel M yang tidak dapat dijelaskan X dimana dimana $\epsilon_1 =$

$$\sqrt{1 - R^2} \text{ (R merupakan koefisien determinasi persamaan 1)}$$

ϵ_2 : variance variabel M yang tidak dapat dijelaskan X dimana dimana $\epsilon_2 =$

$$\sqrt{1 - R^2} \text{ (R merupakan koefisien determinasi persamaan 2)}$$

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskriptif Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh tim kerja terhadap kinerja pegawai. (2) pengaruh tim kerja terhadap disiplin kerja, dan (3) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu yang berjumlah 93 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form yang terdiri dari 37 pertanyaan/pernyataan yang setiap variabel memiliki 13, 10 dan 14 pertanyaan/pernyataan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 skala sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Skala Jawaban

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

4.1.1.1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada

Tabel 4-2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	48	51,6%
2	Perempuan	45	48,4%
Jumlah		93	100%

Sumber : Pengolaan Data

Dari 93 Responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 48 orang laki-laki (51,6%) dan 45 orang perempuan (48,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas lebih banyak responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 48 (51,6%).

4.1.1.2. Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada Tabel

IV-3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	1 Tahun	0	0%
2	2 Tahun	27	29,0 %
3	3 Tahun	17	18,3%
4	4 Tahun	24	25,9%
5	Lebih Dari 5 Tahun	25	26,9%
Jumlah		93	100%

Sumber : Pengolaan Data

Dari data tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja 2 tahun berjumlah 27 (29,0%) responden, lama bekerja 3 tahun berjumlah 17 (18,3%) responden, lama bekerja 4 tahun berjumlah 24 (25,9%) responden, lama bekerja lebih dari 5 tahun

berjumlah 25 (26,9%) responden, dapat disimpulkan bahwa lama bekerja 27 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 27 responden (29,9%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih dominan pekerja baru.

4.1.1.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel IV-4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
1	SMA	16	17,2%
2	Diploma (D3)	24	15,8%
3	S-1	53	57,0%
Jumlah		93	100%

Sumber : Pengolaan Data

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S1 terdiri dari 53 (57,0%), responden D3 terdiri dari 24 (15,8%), responden SMA terdiri dari 16 (17,2%) responden. Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini dominan berpendidikan S1.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

4.1.2.1. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	6	6,5	5	5,4	41	44,1	41	44,1	93	100
2	0	0	3	3,2	8	8,6	56	60,2	26	26,0	93	100
3	0	0	3	3,2	8	8,6	56	60,2	26	28,0	93	100
4	0	0	5	5,4	7	7,5	46	49,5	35	37,6	93	100
5	0	0	3	3,2	7	7,5	50	53,8	33	35,5	93	100
6	0	0	2	2,2	7	7,5	45	48,4	39	41,9	93	100
7	0	0	0	0	7	7,5	49	52,7	37	39,8	93	100
8	0	0	7	7,5	8	8,6	41	44,1	37	39,8	93	100
9	0	0	4	4,3	10	10,8	45	48,4	34	36,6	93	100
10	0	0	5	5,4	11	11,8	44	47,3	33	35,5	93	100
11	0	0	4	4,3	8	8,6	50	53,8	31	33,3	93	100
12	0	0	4	4,3	9	9,7	50	53,8	30	32,3	93	100
13	0	0	3	3,2	9	9,7	46	49,5	35	37,6	93	100
14	0	0	5	5,4	10	10,8	42	45,2	36	36,7	93	100

Sumber : Pengolaan Data

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi target yang ditetapkan, yang menjawab tidak setuju sebesar (6,5%) yang menjawab setuju (44,1%). Hal ini bermakna bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu memenuhi target yang ditetapkan, dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- 2) Jawaban responden tentang. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan, yang menjawab tidak setuju sebesar (3,2%) yang menjawab setuju sebesar (60,2 %). Hal ini bermakna bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai peraturan yang ditentukan.
- 3) Jawaban responden tentang. Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan, yang menjawab tidak setuju sebesar (3,2%) yang menjawab

setuju sebesar (60,2%). Hal ini bermakna bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu memenuhi Kuantitas yang ditetapkan oleh organisasi.

- 4) Jawaban responden tentang. Pimpinan selalu bangga dengan kualitas kerja saya, yang menjawab tidak setuju sebesar (5,4%) yang menjawab setuju sebesar (49,5%). Hal ini bermakna bahwasannya pegawai bekerja sesuai dengan norma-norma dan sikap kerja yang optimal sesuai yang sudah ditetapkan oleh organisasi.
- 5) Jawaban responden tentang. Saya dapat diandalkan dalam pekerjaan, yang menjawab tidak setuju sebesar (3,2%) yang menjawab setuju sebesar (53,8%). Hal ini bermakna pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 6) Jawaban responden tentang. Saya selalu bertindak cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sesuai waktu yang ditentukan, yang menjawab tidak setuju sebesar (20,9%) yang menjawab setuju sebesar (67,2%). Hal ini bermakna bahwasannya pegawai memiliki jiwa yang tinggi kepada organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 7) Jawaban responden tentang. Saya selalu hadir dalam rapat, yang menjawab tidak setuju sebesar (0%) yang menjawab setuju sebesar (52,7%). Hal ini bermakna pegawai selalu hadir dalam rapat .
- 8) Jawaban responden tentang. Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja, yang menjawab tidak setuju sebesar (7,5%) yang menjawab setuju sebesar (44,1%). Hal ini bermakna para pegawai selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.

- 9) Jawaban responden tentang. Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja, yang menjawab tidak setuju sebesar (4,3%) yang menjawab setuju sebesar (48,4%). Hal ini bermakna para pegawai selalu meminimalisir tingkat pekerjaan yang diberikan.
- 10) Jawaban responden tentang. Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan, yang menjawab tidak setuju sebesar (5,4%) yang menjawab setuju sebesar (47,3%). Hal ini bermakna para pegawai dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikan.
- 11) Jawaban responden tentang. Saya selalu berusaha inovatif dalam bekerja agar pimpinan menyukai kinerja saya, yang menjawab sangat setuju sebesar (4,3%) yang menjawab setuju sebesar (53,8%). Hal ini bermakna para pegawai memiliki inovatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 12) Jawaban responden tentang. Manajemen organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang inovatif dalam bekerja, yang menjawab tidak setuju sebesar (23,9%) yang menjawab setuju sebesar (58,2%). Hal ini Bermakna pihak manajemen organisasi selalu memberikan penghargaan kepada para pegawai yang memiliki inovasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- 13) Jawaban responden tentang. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat ,yang menjawab tidak setuju sebesar (3,2%) yang menjawab setuju sebesar (49,5%). Hal ini bermakna pegawai memiliki kemampuan yang baik dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 14) Jawaban responden tentang. Saya selalu bertindak cepat dalam menyelesaikan masalah baru yang ada di organisasi, yang menjawab tidak setuju sebesar

(5,4%) yang menjawab setuju sebesar (45,2%). Hal ini bermakna para pegawai selalu bertindak cepat dalam menyelesaikan masalah yang ada di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu adalah baik, hal ini dapat terbukti dari jawaban responden yang melebihi 60% setuju.

4.1.2.2. Variabel Tim Kerja (X_1)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Tim Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	7	7,5	8	8,6	48	51,6	30	32,3	93	100
2	0	0	2	2,2	7	7,5	45	48,4	39	41,9	93	100
3	0	0	4	4,3	5	5,4	50	53,8	34	36,6	93	100
4	0	0	0	0	7	7,5	49	52,7	37	39,8	93	100
5	0	0	7	7,5	5	5,4	40	43,0	41	44,1	93	100
6	0	0	7	7,5	8	8,6	41	44,1	37	39,8	93	100
7	0	0	4	4,3	11	11,8	47	50,5	31	33,3	93	100
8	0	0	3	3,2	5	5,4	56	62,4	27	29,0	93	100
9	0	0	6	6,5	5	5,4	39	41,9	43	46,2	93	100
10	0	0	6	6,5	5	5,4	47	50,5	35	37,6	93	100
11	0	0	4	4,3	8	8,5	44	47,3	37	39,8	93	100
12	0	0	5	5,4	8	8,6	45	48,4	35	37,6	93	100
13	0	0	4	4,3	5	5,4	50	53,8	34	36,6	93	100

Sumber : Pengolaan Data

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, yang menjawab tidak setuju sebesar (7,5%) setuju sebesar (51,6%). Hal ini bermakna bahwasanya para pegawai dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- 2) Jawaban responden tentang. Saya selalu menunjukkan tanggung jawab saya kepada tim kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada

saya, yang menjawab tidak setuju (2,2%) yang menjawab setuju sebesar (48,4%). Hal ini bermakna bahwasannya para pegawai selalu bekerja sama yang baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

- 3) Jawaban responden tentang. Saya berusaha untuk memberikan bantuan kepada tim kerja jika membutuhkan tenaga saya, yang menjawab tidak setuju (4,3%) yang menjawab setuju sebesar (53,8%). Hal ini bermakna para pegawai selalu memberikan bantuan kepada rekan kerja apabila dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Jawaban responden tentang. Saya selalu memberikan pemikiran pemikiran yang positif kepada tim kerja saya yang menjawab tidak setuju (0%) yang menjawab setuju sebesar (52,7%). Hal ini bermakna bahwasannya para pegawai memiliki pemikiran- pemikiran yang positif kepada tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Jawaban responden tentang. Saya membantu dalam penyelesaian masalah yang ada dalam organisasi, yang menjawab tidak setuju (7,5%) yang menjawab setuju sebesar (43,0%). Hal ini bermakna para pegawai selalu bekerja sama tim dalam menyelesaikan masalah yang ada didalam organisasi.
- 6) Jawaban responden tentang. Saling percaya merupakan satu hal yang selalu diutamakan dalam tim kerja saya, yang menjawab tidak setuju sebesar (7,5%), yang menjawab setuju sebesar (44,1%). Hal ini bermakna bahwasannya para tim memiliki tingkat saling percaya yang sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 7) Jawaban responden tentang. Pimpinan selalu mengatakan kekompakan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik, yang menjawab tidak setuju

- (4,3%) setuju sebesar (50,5%). Hal ini menunjukkan bahwasanya para tim kerja memiliki tingkat kekompakan yang tinggi.
- 8) Jawaban responden tentang. Saya dan rekan kerja selalu kompak dalam menyelesaikan masalah yang ada di organisasi, yang menjawab tidak setuju (3,2%) yang menjawab setuju sebesar (62,4%). Hal ini menunjukkan bahwasannya para pegawai memiliki kekompakan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan masalah yang ada didalam organisasi.
- 9) Jawaban responden tentang. Kekompakan yang kami miliki akan mencapai tujuan dan visi,misi yang sudah ditentukan, yang menjawab tidak setuju (6,5%) setuju sebesar (41,9%). Hal ini menunjukkan kekompakan yang dimiliki para pegawai selalu mencapai tujuan yang sudah ditentukan perusahaan.
- 10) Jawaban responden tentang. Saya dan pimpinan selalu berkomunikasi dengan baik, yang menjawab tidak setuju (6,5%) yang menjawab setuju sebesar (50,5%). Hal ini menunjukkan bahwasannya para pegawai dan pimpinan memiliki hubungan yang baik.
- 11) Jawaban responden tentang. Saya dan rekan kerja selalu berkomunikasi untuk pencapaian tujuan organisasi, yang menjawab tidak setuju (4,3%) yang menjawab setuju sebesar (47,3%). Hal ini menunjukkan bahwasannya para pegawai memiliki jiwa sosial yang tinggi dan komunikasi yang baik sesama rekan kerja.
- 12) Jawaban responden tentang. Saya selalu berkomitmen dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, yang menjawab tidak setuju (5,4%) yang menjawab setuju sebesar (48,4%). Hal ini menunjukkan bahwasannya para

pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan agar tercapainya tujuan organisasi.

13) Jawaban responden tentang. Pimpinan selalu mengarahkan kepada tim kerjanya agar selalu berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi, yang menjawab tidak setuju (4,3%) yang menjawab setuju sebesar (53,8%). Hal ini menunjukkan bahwasannya pimpinan selalu mensosialisasikan pentingnya tingkat komitmen dalam tim untuk mencapai hasil kerja yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang tim kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu adalah baik, hal ini dapat terbukti dari jawaban responden yang melebihi 60% setuju.

4.1.2.3. Variabel Disiplin Kerja (Z)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Z (Disiplin Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	4	4,3	10	10,8	48	51,6	31	33,3	93	100
2	0	0	3	3,2	6	6,5	59	63,4	25	26,9	93	100
3	0	0	2	2,2	7	7,5	49	52,7	35	37,6	93	100
4	0	0	0	0	7	7,5	42	45,2	44	47,3	93	100
5	0	0	1	1,1	9	9,7	46	49,5	37	39,8	93	100
6	0	0	2	2,2	8	8,6	44	47,3	39	41,9	93	100
7	0	0	3	3,2	8	8,6	49	52,7	33	35,5	93	100
8	0	0	3	3,2	10	10,8	56	60,2	24	25,8	93	100
9	0	0	2	2,2	6	6,5	47	50,5	38	40,9	93	100
10	0	0	2	2,2	7	7,5	44	47,3	40	43,0	93	100

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Jawaban responden tentang, Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja, yang menjawab tidak setuju sebesar (4,3%) yang menjawab setuju sebesar

- (51,6%). Hal ini menunjukkan bahwasanya para pegawai selalu datang tepat waktu dan disiplin dalam waktu.
- 2) Jawaban responden tentang, Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang menjawab tidak setuju sebesar (3,2%) yang menjawab setuju sebesar (63,4%). Hal ini menunjukkan bahwasannya pegawai selalu bekerja dengan optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tepat waktu.
 - 3) Jawaban responden tentang,, Saya selalu berpakaian rapi dalam bekerja, yang menjawab tidak setuju sebesar (2,2%) yang menjawab setuju sebesar (52,7%). Hal ini menunjukkan bahwasannya standar kualitas kerapian yang dimiliki para pegawai sudah berjalan dengan baik.
 - 4) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu berpakaian rapi dalam memimpin rapat, yang menjawab \ tidak setuju sebesar (0%) yang menjawab setuju sebesar (45,2%). Hal ini bermakna bahwasannya pimpinan selalu berpakaian rapi dan disiplin dalam memimpin rapat
 - 5) Jawaban Saya selalu komitmen dalam bekerja demi kemajuan organisasi, yang menjawab tidak setuju sebesar (1,1%) yang menjawab setuju sebesar (49,5%). Hal ini bermakna pegawai memiliki tingkat komitmen yang tinggi dalam memajukan organisasi tepat bekerja.
 - 6) Jawaban responden tentang, Saya selalu memberikan loyalitas saya walaupun organisasi diterpa isu miring, yang menjawab tidak setuju sebesar (2,2%) yang menjawab setuju sebesar (47,3%). Hal ini bermakna bahwasannya pegawai memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi.
 - 7) Jawaban responden tentang, Saya selalu berkata sopan kepada siapapun, yang menjawab tidak setuju sebesar (3,2%) yang menjawab setuju sebesar (52,7%).

Hal ini bermakna bahwasannya pegawai memiliki hubungan yang baik dan sopan dalam bertindak kepada siapapun.

- 8) Jawaban responden tentang, Saya selalu menjaga etika dalam melakukan setiap pekerjaan, yang menjawab tidak setuju sebesar (3,2%) yang menjawab setuju sebesar (60,2%). Hal ini bermakna para pegawai selalu mengukur tingkat kesalahan dalam bekerja.
- 9) Jawaban responden tentang. Saya selalu mentaati peraturan yang ditentukan oleh pihak organisasi, yang menjawab tidak setuju (2,2%) yang menjawab setuju sebesar (50,5%). Hal ini bermakna para pegawai memiliki jiwa yang sangat tinggi dalam mentaati peraturan yang sudah diberikan.
- 10) Jawaban responden tentang, Saya selalu berlaku jujur dalam memberikan sebuah laporan dan informasi kepada atasan, yang menjawab tidak setuju (2,2 %) yang menjawab setuju sebesar (47,3%). Hal ini bermakna pegawai memiliki tingkat kejujuran yang tinggi dalam memberikan sebuah laporan.

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang disiplin kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu adalah baik, hal ini dapat terbukti dari jawaban responden yang melebihi 60% setuju.

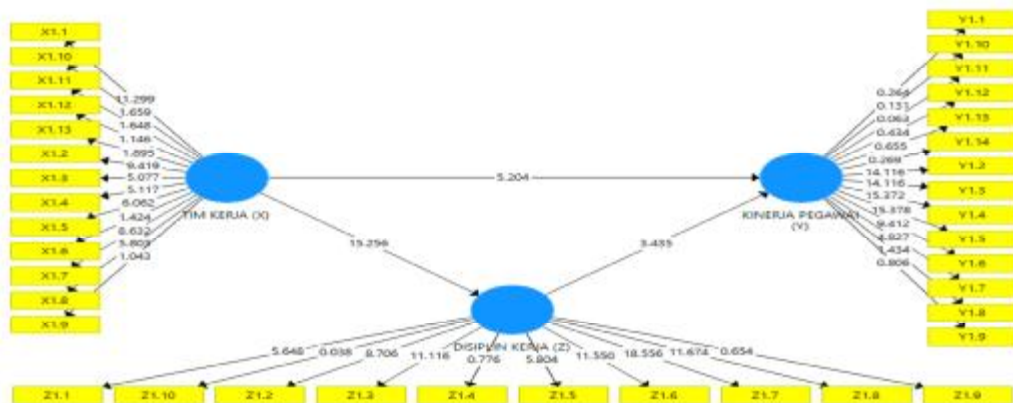
4.1.3. Persyaratan Analisis

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-

data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS). Sebagai alternatif covariance based SEM, pendekatan variance based atau component based dengan PLS berorientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke component based predictive model (Ghozali, 2016) PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Berikut adalah hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 4.1
Hasil Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) *realibilitas* dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural

(*inner model*), yakni (a) *koefisien determinasi (r-square)*; (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

4.1.4. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural bertujuan untuk menganalisis hipotesis penelitian. Minimal ada dua bagian yang perlu di analisis didalam model ini, yaitu: koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

4.1.4.1. Koefisien determinasi (R-square)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil r-square untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk).

Tabel 4.8
Pengelolaan Data PLS R-Square

	R SQUARE	R SQUARE ADJUSTED
Kinerja Pegawai	0,652	0,648
Disiplin Kerja	0,895	0,893

Sumber : Pengelolaan Data PLS

Dari tabel 4.8 diatas diketahui pengaruh tim kerja terhadap kinerja pegawai memediasi disiplin kerja dengan nilai *r-square*, dapat menyimpulkan bahwa variasi nilai kinerja pegawai bernilai sebesar $0,652 \times 100 = 65,2\%$ dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (sedang), dan 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain, dan untuk disiplin kerja nilai *r-square* 0,895 dapat

menyimpulkan nilai variasi bernilai sebesar 89,5 % bahwa model tersebut adalah substansial (baik),dimana disiplin kerja dapat memidiiasi variabel tim kerja dan kinerja pegawai dan 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.1.4.2. *F-Square*

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai f^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai f^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai f^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.9
Pengelolaan Data PLS F-Square

	TIM KERJA	KINERJA PEGAWAI	DISIPLIN KERJA
Tim Kerja	-	1.184	1.871
Kinerja Pegawai	-	-	-
Disiplin Kerja	-	0,521	-

Sumber : Pengelolaan Data PLS

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa :

- 1) Tim kerja terhadap kinerja pegawai bernilai sebesar 1,184 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang baik (besar).
- 2) Tim kerja terhadap disiplin kerja bernilai 1,871 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
- 3) Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bernilai 0,521 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).

4.1.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

Tabel 4.10
Pengelolaan Data PLS Path Coefficient

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,597	0,581	0,119	5.005	0,000
X1 -> Z	0,807	0,816	0,052	15.445	0,000
Z -> Y	0,396	0,409	0,120	3.302	0,001

Sumber : Pengelolaan Data PLS

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh tim kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,597. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat kepemimpinan, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh tim kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.
- 2) Pengaruh tim kerja terhadap disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,807. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat tim kerja, maka semakin tinggi juga tingkat disiplin kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh tim kerja terhadap disiplin adalah signifikan.
- 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,396. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai. Pengaruh tersebut

mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

4.2. Pembahasan

Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa tim kerja mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Tim kerja adalah suatu proses kegiatan sekelompok pegawai untuk menghasilkan dan menciptakan hubungan kerja sama yang baik dalam mencapai hasil tujuan yang bermutu sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Setiap tim kerja selalu berusaha agar dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai peraturan yang sudah ditentukan. Tim kerja sangat berperan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan karena apabila tidak adanya tim kerja atau kekompakan yang baik maka akan mempengaruhi tingkat penurunan kinerja pegawai.

Apabila tim kerja sering melakukan hal tersebut maka pasti akan mempengaruhi kinerja pegawai yang akan muncul di dalam diri pegawai rasa puas karena adanya saling kerja sama antar rekan kerja, dampaknya pasti kinerja pegawai akan meningkat dan tercapainya tujuan perusahaan.

Tim kerja merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Tim kerja dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tim kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tim kerja yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu, sudah berusaha untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Widiyanti, Suprayitno, & Sutarno, 2017) yang menyatakan bahwa tim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Rosalia Express Palur. Dan dari (Sarboini, Surya, & Safiansyah, 2017) mengatakan bahwa tim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. Dimana dapat disimpulkan tim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun berbeda dengan hasil yang dilakukan oleh (Prasetyo, Sutopo, & Noviandari, 2017); (Desi Saputro Raffie, Nasir Azis, & Sofyan Idris, 2018) dimana menyatakan tim kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

4.2.2. Pengaruh Tim Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa tim kerja merupakan sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik tingkat kinerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa tim kerja yang berkualitas sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Tim kerja sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja untuk menciptakan tercapainya tujuan didalam organisasi, tim kerja yang berkualitas akan mampu

meningkatkan disiplin kerja pegawai, dimana sebaliknya semakin buruk tim kerja maka akan berdampak ke disiplin kerja yang dimiliki para pegawai.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tim kerja mempengaruhi disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tim kerja yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu sudah membuat program-program yang baik dalam memberi tim kerja terhadap disiplin kerja sesuai dengan standarts yang berlaku didalam organisasi demi menciptakan tercapainya tujuan organisasi.

Tim kerja cenderung seperti peningkatan produktivitas, kualitas output dan kualitas kehidupan kerja pegawai, tim kerja dapat mengurangi turnover dan konflik, efektivitas tim kerja dapat mempengaruhi perilaku disiplin kerja yang dapat dikelompokkan, tim kerja yang berjalan dengan baik saling berkomunikasi dan bekerja sama maka akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja dalam menyelesaikan sebuah masalah (Dila & Rochmah, 2015).

Semakin tinggi tingkat efektivitas tim kerja, maka semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam bekerja, dimana akan timbulnya hubungan yang baik harmonis sesama rekan kerja untuk menciptakan hasil tujuan yang sudah ditentukan perusahaan(Sukma, Sutopo, & Istanti, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andrianingrum, 2017); (Sukma, Sutopo, & Istanti, 2015); (Dila & Rochmah, 2015) yang menyatakan tim kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iqbal, 2017); (Asdani,2011) dimana menyatakan tim kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan disiplin kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas serta mengetahui permasalahan pelaksanaan tugas yang dihadapi dapat dengan mudah mengambil langkah perbaikan dan tindakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin kerja merupakan hal penting dalam operasional perusahaan, karena dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai, disiplin kerja suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai melalui hasil kinerja para pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula karena apabila pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka otomatis akan selalu mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu, sudah berjalan dengan baik sesuai dengan standarts

yang telah ditentukan, dimana disiplin kerja tersebut membuat para pegawai lebih bekerja optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Liyas & Primadi, 2017), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2016), (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019), (Arda, 2017), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019) dan (Arianty, 2016) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.4. Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Disiplin Kerja

Tim Kerja sebagai sumber daya manusia didalam organisasi yang dimana memutuskan sebuah tingkat kualitas kinerja pegawai dari masa kemasa, tim kerja yang handal dan kompeten akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja pegawai dan disiplin kerja dapat memediasi variabel tim kerja dan kinerja pegawai, dimana tim kerja yang berkualitas pasti memiliki disiplin kerja yang baik, dan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam sebuah organisasi juga sangat dibutuhkan yang namanya disiplin kerja dalam menghasilkan pekerjaa yang diberikan sesuai dengan standart yang telah ditentukan.

Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi dan berperan penting dalam menghubungkan variabel tim kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupataen Labuhan Batu.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Labuhan Batu adalah sebagai berikut :

1. Tim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan batu.
2. Tim kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu.
4. Disiplin kerja memediasi pengaruh tim kerja terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa tim kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melainkan harus ada disiplin kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Ada baiknya Pimpinan agar lebih memberikan arahan terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.
2. Ada baiknya pihak manajemen harus menciptakan kerja sama yang baik antara bawahan dan sesama rekan kerja, untuk terus meningkatkan kerja sama yang baik dalam menghadapi masalah didalam organisasi.

3. Ada baiknya pihak manajemen harus memberikan hal yang dapat memberi disiplin kerja yang berkualitas kepada para karyawan dalam bekerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan variabel tim kerja dan disiplin kerja dalam memprediksi kinerja pegawai, variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai . Dengan demikian masih terdapat faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai, seperti: kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi . Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai didalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Manajemen For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andrianingrum, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Armindo Kencana Cabang Warujayeng. *Simkl-Economic*, 1(4), 1–17.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *In Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Aziz, A., Sahara, A., & Setyawan, N. F. budi. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Meningkatkan TeamWork Karyawan Pada PT.X. *Jurnal Al-Qalb*, 9(1), 41–58.
- Baktiyasal, R. S., & Farida, L. (2017). Influence Of Work Supervisor And Work Discipline On Employee Productivity (Case Processing Part PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) District Of Kelayang Indargiri Hulu). *Jurnal Jom FISIP*, 4(2), 1–15.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Manajemen*. New York: Mc Graw Hill.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penilisan Ilmiah Aqli.
- Buchholz, S. (2000). *Creating The Hight Performance Team*. Canada: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Budhi, R. G. (2017). *Revolusi Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Daft, R. L. (2006). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Davis, K., & Newstrom, J. w. (2011). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, S. K., Sutopo, S., & Rahmasari, A. (2017). Pengaruh Team Work, disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ametha Lintas Persada Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 4(3), 448–456.
- Dila, A. N., & Rochmah, T. N. (2015). Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 3(2), 129–138.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hariandja, M. T. E. (2006). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Unpar Perss.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70–80.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kristanti, D., & Pangsatuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Kusuma, L. P., & Susanto, J. E. (2018). Peran Kerja Sama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Star-up Bisnis*, 3(4), 418–424.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 18–26.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koprasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Anatara Motivasi Dan Pengalaman Kerja Dengan Guru Madrasah*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, keuangan Dan aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22–34.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 145–160.

- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19–37.
- Prasetyo, A. C., Sutopo, S., & Noviandari, I. (2017). Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Momen Global Internasional Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 839–848.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Proseding Frima 2019*, 665–670.
- Purwaningrum, E. L., Musadieq, M. Al, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Ratnasari, sri L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Bandung: CV.Penerbit Qiara Media.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Media.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (5th ed). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtunuwu, H. J., Lapian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Displin, Penetapan Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 81–89.
- Salbiyah, S., & Mahardhika, B. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya. *Jurnal Balance*, 14(2), 83–105.
- Sandra, D. (2007). *Team Work Games: Cara Menyenangkan Membangaun Tim Impian*. Bandung: Progressio.
- Sarboini, S., Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 1(2), 86–90.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sopiah, S. (2008). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*, 8(1), 35–44.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Sugiyono, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukma, G. J. B., Sutopo, & Istanti, E. (2015). Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Delta Jaya Mas Gresik. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4(3), 346–356.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Tjiptono, F., & Diana, A. (2003). *Total Quality Manajemen* (5th ed). Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiyanti, E., Suprayitno, S., & Sutarno, S. (2017). Pengaruh Team Work dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3), 407–416.
- Wirawan, W. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Yusran, A., & Sodik, S. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *Jurnal Manajemen*, 4(3), 1–11.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Erika Putri
NPM : 1605160181
Tempat dan Tanggal Lahir : Aek Nabara, 10 Juli 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 3 (Tiga)
Alamat : Dusun Lohsari II
No. Telephone : 085358342346
Email : putrierika115@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Ngadimin
Nama Ibu : Yulita Ningsih
Pekerjaan Ayah : Purn TNI AD
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Dusun Lohsari II
No. Telephone : 082284774612

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 115462 Lohsari II
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : MTS Negeri Lohsari
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK Siti Banun
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, April, 2021

(ERIKA PUTRI)

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Erika Putri memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Di Kabupaten Labuhan Batu”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. CS | : Cukup Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun

3 Tahun 4 tahun

Lebih dari 5 Tahun

Tim Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Tanggung Jawab						
1	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
2	Saya selalu menunjukkan tanggung jawab saya kepada tim kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
Senang Berkontribusi						
3	Saya berusaha untuk memberikan bantuan kepada tim kerja jika membutuhkan tenaga saya.					
4	Saya selalu memberikan pemikiran pemikiran yang positif kepada tim kerja saya.					
Kepercayaan						
5	Saya membantu dalam penyelesaian masalah yang ada dalam organisasi.					
6	Saling percaya merupakan satu hal yang selalu diutamakan dalam tim kerja saya.					
Kekompakan						
7	Pimpinan selalu mengatakan kekompakan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik.					
8	Saya dan rekan kerja selalu kompak dalam menyelesaikan masalah yang ada di organisasi.					
9	Kekompakan yang kami miliki akan mencapai tujuan dan visi, misi yang sudah ditentukan.					
Komunikasi Yang Intensif						
10	Saya dan pimpinan selalu					

	berkomunikasi dengan baik.					
11	Saya dan rekan kerja selalu berkomunikasi untuk pencapaian tujuan organisasi.					
Komitmen Terhadap Tujuan Bersama						
12	Saya selalu berkomitmen dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
13	Pimpinan selalu mengarahkan kepada tim kerjanya agar selalu berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi.					

Disiplin Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Ketepatan Waktu						
1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja.					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Berpakaian Rapi						
3	Saya selalu berpakaian rapi dalam bekerja.					
4	Pimpinan selalu berpakaian rapi dalam memimpin rapat.					
Komitmen dan Loyal Terhadap Organisasi						
5	Saya selalu komitmen dalam bekerja demi kemajuan organisasi.					
6	Saya selalu memberikan loyalitas saya walaupun organisasi diterpa isu miring.					
Etika Kerja						
7	Saya selalu berkata sopan kepada siapapun					

8	Saya selalu menjaga etika dalam melakukan setiap pekerjaan.					
Taat Terhadap Aturan Lain						
9	Saya selalu mentaati peraturan yang ditentukan oleh pihak organisasi.					
10	Saya selalu berlaku jujur dalam memberikan sebuah laporan dan informasi kepada atasan.					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kuantitas Kerja						
1	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi target yang ditetapkan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan.					
Kualitas Kerja						
3	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan.					
4	Pimpinan selalu bangga dengan kualitas kerja saya.					
Keandalan Kerja						
5	Saya dapat diandalkan dalam pekerjaan.					
6	Saya selalu bertindak cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sesuai waktu yang ditentukan.					
Kehadiran						
7	Saya selalu hadir dalam rapat.					
8	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.					
Sikap						
9	Saya selalu meminimalisir tingkat					

	kesalahan dalam bekerja.					
10	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan.					
Inovasi						
11	Saya selalu berusaha inovatif dalam bekerja agar pimpinan menyukai kinerja saya.					
12	Manajemen organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang inovatif dalam bekerja.					
Kecepatan Kerja						
13	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
14	Saya selalu bertindak cepat dalam menyelesaikan masalah baru yang ada di organisasi.					

KARATERISTIK RESPONDEN

KETERANGAN :

SKOR KELAMIIIN	
LAKI-LAKI	1
PEREMPUAN	2

SKOR PENDIDIKAN	
SMA	1
DIPLOMA (D3)	2
S1	3
S2	4
LAMA BEKERJA	
1. 1 tahun	
2. 2 tahun	
3. 3 tahun	
4. 4 tahun	
5. Lebih dari 5 tahun	

NO	JENIS KELAMIN	(SKOR LK=1-PR=2)	LAMA BEKERJA	SKOR LAMA BEKERJA	PENDIDIKAN	SKOR PENDIDIKAN
1	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
2	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	SMA	1
3	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
4	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
5	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	SMA	1
6	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2
7	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2
8	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
9	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
10	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	SMA	1
11	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	SMA	1
12	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2
13	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2
14	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	SMA	1
15	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	SMA	1
16	laki-Laki	1	4 Tahun	4	S1	3
17	laki-Laki	1	4 Tahun	4	S1	3
18	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	SMA	1
19	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	SMA	1
20	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	SMA	1
21	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
22	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
23	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
24	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2
25	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2
26	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2
27	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2
28	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
29	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
30	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
31	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
32	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
33	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
34	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	S1	3
35	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	S1	3
36	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	S1	3

37	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	S1	3
38	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2
39	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2
40	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2
41	laki-Laki	1	2 Tahun	2	D3	2
42	laki-Laki	1	2 Tahun	2	D3	2
43	laki-Laki	1	4 Tahun	4	S1	3
44	laki-Laki	1	4 Tahun	4	S1	3
45	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
46	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
47	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
48	laki-Laki	1	4 Tahun	4	S1	3
49	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
50	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
51	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
52	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
53	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
54	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
55	laki-Laki	1	4 Tahun	4	S1	3
56	laki-Laki	1	4 Tahun	4	S1	3
57	laki-Laki	1	4 Tahun	4	S1	3
58	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
59	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
60	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	S1	3
61	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	S1	3
62	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
63	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
64	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	S1	3
65	laki-Laki	1	4 Tahun	4	S1	3
66	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
67	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
68	laki-Laki	1	3 Tahun	3	S1	3
69	laki-Laki	1	3 Tahun	3	S1	3
70	laki-Laki	1	2 Tahun	2	D3	2
71	laki-Laki	1	2 Tahun	2	D3	2
72	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
73	Perempuan	2	4 Tahun	4	S1	3
74	laki-Laki	1	2 Tahun	2	D3	2

75	laki-Laki	1	2 Tahun	2	D3	2
76	laki-Laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
77	laki-Laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
78	laki-Laki	1	2 Tahun	2	D3	2
79	laki-Laki	1	2 Tahun	2	D3	2
80	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2
81	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2
82	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	S1	3
83	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	S1	3
84	laki-Laki	1	2 Tahun	2	D3	2
85	laki-Laki	1	2 Tahun	2	D3	2
86	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	S1	3
87	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	SMA	1
88	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	SMA	1
89	laki-Laki	1	Lebih Dari 5 Tahun	5	SMA	1
90	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	SMA	1
91	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	SMA	1
92	Perempuan	2	Lebih Dari 5 Tahun	2	SMA	1
93	Perempuan	2	3 Tahun	3	D3	2

TIM KERJA (X1)												
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13
2	5	4	4	2	5	3	4	5	4	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
3	3	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5
4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	2	3	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	3	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	3
3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	5	3
5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5

5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	4	4	5	2	5	3	5
4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4
4	5	2	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3
4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	5	3	4
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	5	3	4	2	2	4	5	3	4	4
5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	2	5
4	3	2	3	5	4	3	4	5	2	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5
4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5
2	2	3	4	2	4	4	4	5	5	5	2	4
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	4
5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
4	3	3	4	5	4	2	2	3	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4
2	3	4	4	2	2	3	4	2	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
3	3	3	5	3	2	4	4	4	4	4	4	5
2	4	3	4	2	4	3	2	4	5	5	4	4
4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5
5	4	4	4	5	4	5	5	2	3	5	5	4
3	3	4	3	5	2	4	4	5	5	4	4	4
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4

4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
2	4	3	4	2	5	2	3	5	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4
3	4	2	3	3	5	2	4	3	5	5	4	5
4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4
2	2	2	4	2	4	3	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	4	2	5	3	4	4	4	3	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5
3	3	5	4	3	5	5	3	4	5	5	3	5
4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4	4
3	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	2	5
5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4

DISIPLIN KERJA (Z)									
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10
5	4	4	5	5	5	4	3	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
5	3	3	4	3	3	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5

4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	3	5	5	4	5	5	4
5	5	4	5	4	4	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
4	4	5	3	4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	5	4	5	4	3	2
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
3	3	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	5	3	2	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	3	3
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	4	4	5	4	4	2	4	5
3	4	5	5	4	5	5	4	5	5
3	4	3	5	3	3	3	4	5	4
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
4	5	5	5	4	2	2	3	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	4	3
4	4	5	3	5	5	5	4	4	4
2	2	3	3	4	3	3	2	4	4
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	4	3	5
4	3	4	5	3	4	4	3	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	4	3	4	4	3	3	4	4	3
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5

5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	5	3	4	3	3	4	2	4
3	2	2	5	4	4	2	2	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	2	5
5	5	4	4	4	4	4	5	4	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	3	4	5	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	5	2
2	4	4	5	3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	2	5	4	2	2	4	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	4	5	5	4	5	3
3	4	4	5	5	5	4	3	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	3	3	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	3	5
5	3	3	4	3	3	3	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4

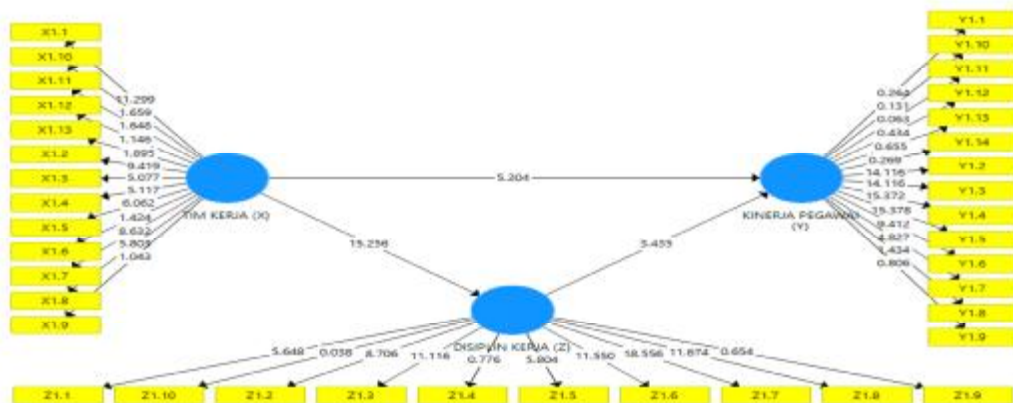
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	5	3	4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4

KINERJA PEGAWAI (Y)													
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14
2	3	3	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5
2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3
4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	2	3	2
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5
4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	5	5	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3
5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5
3	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5
5	3	3	3	4	4	4	2	5	4	4	3	3	4
5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	4	2	3	3
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
4	2	2	4	4	4	5	4	4	2	3	4	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4
5	4	4	2	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4	3
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
5	3	3	3	2	2	4	4	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
3	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4

5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	2	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	2	3	4	3
5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	3	5	2	5	5	5	4	4	4
3	2	2	3	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4
4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3
5	4	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5
4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2
5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	5	5	5	4
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3
5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5
2	3	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5
5	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4

4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2
5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	2	2	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5

HASIL PENGUJIAN SMART PLS



Pengelolaan Data PLS R-Square

	R SQUARE	R SQUARE ADJUSTED
Kinerja Pegawai	0,652	0,648
Disiplin Kerja	0,895	0,893

Pengelolaan Data PLS F-Square

	TIM KERJA	KINERJA PEGAWAI	DISIPLIN KERJA
Tim Kerja	-	1.184	1.871
Kinerja Pegawai	-	-	-
Disiplin Kerja	-	0,521	-

Pengelolaan Data PLS Path Coefficient

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,597	0,581	0,119	5.005	0,000
X1 -> Z	0,807	0,816	0,052	15.445	0,000
Z -> Y	0,396	0,409	0,120	3.302	0,001

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	7.5	7.5	7.5
3	8	8.6	8.6	16.1
Valid 4	48	51.6	51.6	67.7
5	30	32.3	32.3	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.2	2.2	2.2
3	7	7.5	7.5	9.7
Valid 4	45	48.4	48.4	58.1
5	39	41.9	41.9	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.3	4.3	4.3
3	5	5.4	5.4	9.7
Valid 4	50	53.8	53.8	63.4
5	34	36.6	36.6	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	3	7	7.5	7.5	7.5
Valid	4	49	52.7	52.7	60.2
	5	37	39.8	39.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	7	7.5	7.5	7.5
	3	5	5.4	5.4	12.9
Valid	4	40	43.0	43.0	55.9
	5	41	44.1	44.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	7	7.5	7.5	7.5
	3	8	8.6	8.6	16.1
Valid	4	41	44.1	44.1	60.2
	5	37	39.8	39.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4	4.3	4.3	4.3
	3	11	11.8	11.8	16.1
Valid	4	47	50.5	50.5	66.7
	5	31	33.3	33.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	3	3.2	3.2	3.2
	3	5	5.4	5.4	8.6
Valid	4	58	62.4	62.4	71.0
	5	27	29.0	29.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	6.5	6.5	6.5
3	5	5.4	5.4	11.8
Valid 4	39	41.9	41.9	53.8
5	43	46.2	46.2	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	6.5	6.5	6.5
3	5	5.4	5.4	11.8
Valid 4	47	50.5	50.5	62.4
5	35	37.6	37.6	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.3	4.3	4.3
3	8	8.6	8.6	12.9
Valid 4	44	47.3	47.3	60.2
5	37	39.8	39.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	5.4	5.4	5.4
3	8	8.6	8.6	14.0
Valid 4	45	48.4	48.4	62.4
5	35	37.6	37.6	100.0
Total	93	100.0	100.0	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.3	4.3	4.3
Valid 3	5	5.4	5.4	9.7
4	50	53.8	53.8	63.4

5	34	36.6	36.6	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Frequency Table

Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.3	4.3	4.3
3	10	10.8	10.8	15.1
Valid 4	48	51.6	51.6	66.7
5	31	33.3	33.3	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.2	3.2	3.2
3	6	6.5	6.5	9.7
Valid 4	59	63.4	63.4	73.1
5	25	26.9	26.9	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.2	2.2	2.2
3	7	7.5	7.5	9.7
Valid 4	49	52.7	52.7	62.4
5	35	37.6	37.6	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	7.5	7.5	7.5
Valid 4	42	45.2	45.2	52.7
5	44	47.3	47.3	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.1	1.1	1.1
3	9	9.7	9.7	10.8
Valid 4	46	49.5	49.5	60.2
5	37	39.8	39.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.2	2.2	2.2
3	8	8.6	8.6	10.8
Valid 4	44	47.3	47.3	58.1
5	39	41.9	41.9	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.2	3.2	3.2
3	8	8.6	8.6	11.8
Valid 4	49	52.7	52.7	64.5
5	33	35.5	35.5	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.2	3.2	3.2
3	10	10.8	10.8	14.0
Valid 4	56	60.2	60.2	74.2
5	24	25.8	25.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.2	2.2	2.2
Valid 3	6	6.5	6.5	8.6
4	47	50.5	50.5	59.1

5	38	40.9	40.9	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Z.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.2	2.2	2.2
3	7	7.5	7.5	9.7
Valid 4	44	47.3	47.3	57.0
5	40	43.0	43.0	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Frequency Table

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	6.5	6.5	6.5
3	5	5.4	5.4	11.8
Valid 4	41	44.1	44.1	55.9
5	41	44.1	44.1	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.2	3.2	3.2
3	8	8.6	8.6	11.8
Valid 4	56	60.2	60.2	72.0
5	26	28.0	28.0	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.2	3.2	3.2
3	8	8.6	8.6	11.8
Valid 4	56	60.2	60.2	72.0
5	26	28.0	28.0	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	5.4	5.4	5.4
3	7	7.5	7.5	12.9
Valid 4	46	49.5	49.5	62.4
5	35	37.6	37.6	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.2	3.2	3.2
3	7	7.5	7.5	10.8
Valid 4	50	53.8	53.8	64.5
5	33	35.5	35.5	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.2	2.2	2.2
3	7	7.5	7.5	9.7
Valid 4	45	48.4	48.4	58.1
5	39	41.9	41.9	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	7.5	7.5	7.5
Valid 4	49	52.7	52.7	60.2
5	37	39.8	39.8	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	7.5	7.5	7.5
Valid 3	8	8.6	8.6	16.1
4	41	44.1	44.1	60.2
5	37	39.8	39.8	100.0

Total	93	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.3	4.3	4.3
3	10	10.8	10.8	15.1
Valid 4	45	48.4	48.4	63.4
5	34	36.6	36.6	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	5.4	5.4	5.4
3	11	11.8	11.8	17.2
Valid 4	44	47.3	47.3	64.5
5	33	35.5	35.5	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.3	4.3	4.3
3	8	8.6	8.6	12.9
Valid 4	50	53.8	53.8	66.7
5	31	33.3	33.3	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.3	4.3	4.3
3	9	9.7	9.7	14.0
Valid 4	50	53.8	53.8	67.7
5	30	32.3	32.3	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.2	3.2	3.2

3	9	9.7	9.7	12.9
4	46	49.5	49.5	62.4
5	35	37.6	37.6	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Y1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	5.4	5.4	5.4
3	10	10.8	10.8	16.1
Valid 4	42	45.2	45.2	61.3
5	36	38.7	38.7	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Frequency Table

JENIS.KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	48	51.6	51.6	51.6
Valid PEREMPUAN	45	48.4	48.4	100.0
Total	93	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	16	17.2	17.2	17.2
Valid D3	24	25.8	25.8	43.0
S1	53	57.0	57.0	100.0
Total	93	100.0	100.0	

LAMA.BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2 Tahun	27	29.0	29.0	29.0
3 Tahun	17	18.3	18.3	47.3
Valid 4 Tahun	24	25.8	25.8	73.1
Lebih Dari 5 Tahun	25	26.9	26.9	100.0
Total	93	100.0	100.0	

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589

80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 2131 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 17 Juli 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Erika Putri
N P M : 1605160181
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Tim Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu

Dosen Pembimbing : Hazmanan Khair, PhD .

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **17 Juli 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 25 Dzulqaidah 1441 H
17 Juli 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSi.

Tembusan :
1. Pertiinggal



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2131 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 25 Dzulqaidah 1441 H
17 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Subbag. Program
Dinas Kesehatan Kab.Labuhan Batu
Jln.Kh.Dewantara No.108 Rantau Prapat
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Erika Putri
Npm : 1605160181
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Tim Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhan Batu

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.SI