

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

Nama : LILI AMRIANI
NPM : 1905160597
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 30 Agustus 2023, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, seteah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

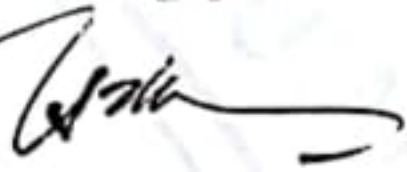
MEMUTUSKAN

Nama : LILI AMRIANI
NPM : 1905160597
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KERJASAMA TIM KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN.

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



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

Penguji II



WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Pembimbing



Dr. Ir. Hj. R. SARRINA, M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua



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

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

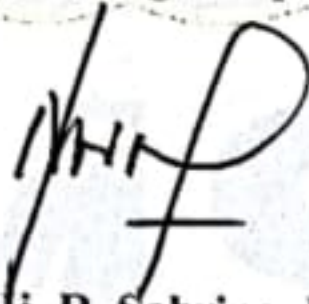
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : LILI AMRIANI
NPM : 1905160597
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

Disetujui oleh :

Ketua Program Studi Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

 
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si. Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.





UMSU
 UIN (UIN) Center of Excellence

**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 BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Lili Amriani
 NPM : 1905160597
 Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kerjasama Tim Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Kuesioner/ Angket	- Perbaiki Narasi pernyataan dlm angket - Susunkan butir pernyataan dengan penjelasan setiap indikator	15.7.23	
	- Angket sudah disesuaikan, sudah dpt dilanjutkan utk penelitian	19.7.23	
Bab 4	- Setiap kata kunci agar diuraikan dan dibahas - Setiap indikator agar disimpulkan dan selanjut kesimpulan variabel - tambahkan persebaran ttt, ttz dan ttr pd setiap pengumpulan data - uraian pembahasan agar dibuat mengalir sistematis (sesuai urutan)	17/23 18	
Bab 5	- Kesimpulan dibuat tegas dan jelas, tanpa mengulangi pembahasan - Saran agar sesuai dgn kesimpulan dan pembahasan. Saran agar dibuat lebih jelas.		
Bab 4 - 5	sudah diperbaiki	21/8-23	
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	21/8-2023	

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, Juli 2023
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Lili Amriani
NPM : 1905160597
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kerjasama Tim Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

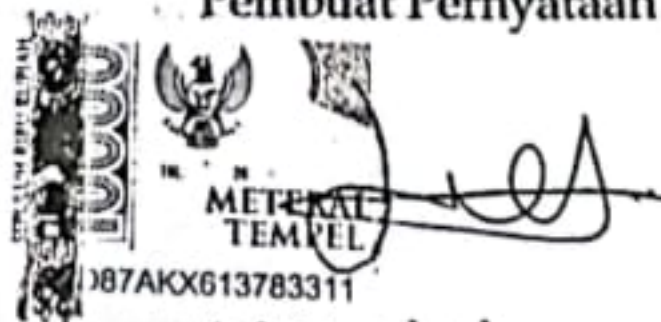
Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, September 2023

Pembuat Pernyataan


METERAL
TEMPEL
187AKX613783311

Lili Amriani

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN

Oleh:

Lili Amriani

Liliamriani1213@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Baik secara persial maupun secara simultan. Populasi berjumlah 51 responden dengan menggunakan sampel jenuh, pegawai untuk diteliti dengan menyebarkan kuesioner selama 2 hari di kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinan. Sedangkan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 26. Hasil penelitian pada Sekretariat DPRD Kota Medan dengan uji t menunjukkan bahwa kerjasama tim secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian pada Sekretariat DPRD Kota Medan dengan uji t menunjukkan bahwa komunikasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian pada Sekretariat DPRD Kota Medan dengan uji t menunjukkan bahwa disiplin secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan dan signifikan terhadap pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,478 hasil ini memiliki arti bahwa 0,478 variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 52,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TEAMWORK, COMMUNICATION, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE MEDAN CITY DPRD SECRETARIAT

By:

Lili Amriani

Liliamriani1213@gmail.com

This study aims to determine and analyze the effect of teamwork, communication, and work discipline on the performance of employees of the Medan City DPRD Secretariat. Both persial and simultaneously. The population amounted to 51 respondents using saturated samples, employees to be studied by distributing questionnaires for 2 days at the Medan City DPRD Secretariat office. Data analysis techniques in this study use classical assumption tests, multiple regression, t tests, f tests and determinant coefficients. While the data processing in this study used the SPSS 26 software program. The results of research at the Medan City DPRD Secretariat with the t test showed that teamwork had no significant effect on employee performance. The results of research at the Medan City DPRD Secretariat with a t test show that communication has a significant effect on employee performance. The results of research at the Medan City DPRD Secretariat with a t test show that discipline has a significant effect on employee performance. Simultaneously and significantly on the influence of teamwork, communication, and work discipline on the performance of employees of the Medan City DPRD Secretariat. The results of the regression calculation can be seen that the coefficient of determination (R square) obtained by 0.478 this result means that 0.478 employee performance variables can be explained by variables of teamwork, communication, and work discipline while the remaining 52.2% is explained by other variables that are not studied.

Keywords: Teamwork, Communication, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah subhanahu wata'ala atas limpah rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan SKRIPSI skripsi ini. Penulis dapat menyelesaikan SKRIPSI skripsi yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat dalam menyelesaikan pendidikan sarjana satu (S-1) pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul “ **Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan** “. Sholawat beriring salam tidak lupa pula penulis hadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang penulis sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari SKRIPSI skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat diharapkan penulis untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil penelitian yang lebih baik dari sebelumnya.

Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan, motivasi, semangat, dan juga dukungan yang tak henti-hentinya yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak-pihak. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati penulis sampaikan beribu-ribu ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua Ayahanda Amiruddin dan Ibunda Listuani yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, dukungan baik bersifat moral maupun material dan bimbingan serta doa, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof.Dr.Agussani,M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE.,M.M.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc.prof.Dr.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 Sapiruddin Hasibuan, S.E.,M.Si., selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc.Prof .Dr Jufrizen S.E.,M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr.Ir.Hj.R.Sabrina, M.Si., selaku Dosen Pembimbing pada penulis skripsi yang dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan agar penulis menyelesaikan skripsinya dengan baik.
9. Bapak dan Ibu dosen serta staf pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara ini.

10. Bapak Ali Sihaputar, S.STP.,M.AP, selaku Sekretariat DPRD Kota Medan
11. Ibu Dr.Janantun Nisa, M.A, selaku Kasubbag Tata Usaha dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Kota Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian ini.
12. Bapak dan Ibu staf pegawai yang ada dikantor Sekretariat DPRD kota Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian ini.
13. Sahabat –sahabat seperjuangan tercinta yang telah memberikan semangat juga motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan SKRIPSI skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki sehingga penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan belum sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan isi skripsi. Akhir kata, semoga laporan magang ini dapat bermanfaat dan kiranya Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-nya , Aamiin yaarabal'alamin.

Medan, 14 Maret 2023

Penulis

Lili Amriani
NPM. 1905160597

DAFTAR ISI

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	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1 Uraian Teoritis	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja	11
2.1.1.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja	15
2.1.2 Kerjasama Tim	16
2.1.2.1 Pengertian Kerjasama Tim	16
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kerjasama Tim	17
2.1.2.3 Unsur- Unsur Dalam Kerjasama Tim	18
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim	18
2.1.2.5 Indikator Kerjasama Tim	20
2.1.3 Komunikasi	21
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	21
2.1.3.2 Tujuan –Tujuan Dan Manfaat Dari Komunikasi	22
2.1.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	24
2.1.3.4 Indikator Komunikasi	25
2.1.4 Disiplin Kinerja	26
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kinerja	26
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin	28
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kinerja ...	28
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kinerja	30
2.2 Kerangka Konseptual	32
2.2.1 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	32
2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	33
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	34
2.2.4 Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai	35
2.3 Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	38
3.1 Pendekatan Penelitian	38

3.2 Definisi Operasioanal	38
3.3 Tempat Dan Waktu	41
3.4 Populasi Dan Sampel	42
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel	43
3.4.3 Jenis Data	43
3.4.4 Sumber Data	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	44
3.5.1 Wawancara	44
3.5.2 Kuesioner	44
3.5.3 Studi Dokumentasi	45
3.6 Teknik Analisis Data	46
3.6.1 Uji Validilitas Dan Uji Reabilitas.....	46
3.6.2 Regresi Linear Berganda	47
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	48
3.6.4 Uji Hipotesis	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN	53
4.1 Deskripsi Data.....	53
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian	53
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.2 Analisis Data	69
4.2.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas	69
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	73
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	73
4.2.2.2 Uji Multikolinieritas	76
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas	76
4.2.3 Regresi Linear Berganda.....	77
4.2.4 Uji Hipotesis	79
4.2.5 koefisien Determinasi (R^2).....	82
4.3 Pembahasan.....	83
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	88
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	90
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Rekapitulasi Pencapaian Kinerja	5
Tabel 3.1	Indikator Kinerja	39
Tabel 3.2	Indikator Kerjasama Tim	40
Tabel 3.3	Indikator Komunikasi	40
Tabel 3.4	Indikator Disiplin Kinerja	41
Table 3.5	Jadwal Penelitian	42
Table 3.6	Bagian Unit Kerja	43
Table 3.7	Skala Likert	45
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4.4	Skor Angket Untuk Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.5	Skor Angket Untuk Kerjasama Tim	59
Tabel 4.6	Skor Angket Untuk Komunikasi	62
Tabel 4.7	Skor Angket Untuk Disiplin Kerja.....	65
Tabel. 4.8.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	69
Tabel. 4.9.	Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim.....	70
Tabel. 4.10.	Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi.....	70
Tabel. 4.11.	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	71
Tabel. 4.12.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	72
Tabel. 4.13.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim (X1)	72
Tabel. 4.14.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X2)	72
Tabel. 4.15.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)	73
Tabel. 4.16.	Uji Multikolenaritas.....	76
Tabel. 4.17.	Uji Heteroskedastisias	77
Tabel. 4.18.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel.4.19.	Uji- T	79
Tabel.4.20.	Uji- F	81
Tabel.4.21.	Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
Gambar 2.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
Gambar 2.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	35
Gambar 2.4	Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi,Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	36
Gambar 2.5	Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi,Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	36
Gambar 3.1	Kriteria pengujian Hipotesis Uji-t	51
Gambar 3.2	Kurva Uji F	52
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas P-Plots	74
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Diagram.....	74
Gambar 4.2	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan/ instansi memiliki organisasi ataupun lembaga yang didalamnya terdapat sebuah manajemen. Dimana manajemen membutuhkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi untuk meningkatkan kemajuan sebuah perusahaan/ instansi. Masing-masing perusahaan harus professional dalam mengelolah sumber daya manusia dalam perusahaan. Menurut Prasetyo, et Al, (2017:839) sumber daya manusia adalah aspek terpenting perusahaan diantara sumber daya lainnya. Perkembangan kinerja pegawai memberikan dampak yang positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para pegawai dalam perusahaan/instansi. Sebab itu sumber daya manusia adalah faktor utama dalam sebuah pencapaian tujuan untuk mencapai perusahaan yang efektif dan efesien.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaa Arianty, et al, (2016). Segala hal tersebut berdampak pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Meskipun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencakup, apabila anpa adanya sumber daya manusia perusahaan/instansi akan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Kinerja sumber daya manusia yang optimal mencerminkan kinerja organisasinya yang baik.

Kinerja pegawai yang buruk menjadi masalah serius untuk perusahaan/ instansi karena menurunnya kinerja pegawai dikarenakan banyaknya pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. Jufrizen & Hadi, (2021) berpendapat Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi sangat dipengaruhi oleh sebuah kinerja pegawainya. Setiap perusahaan atau instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan berharap untuk sebuah kemajuan perusahaan/ instansi tersebut. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah kerjasama tim. Menurut Letsoin & Ratnasari, (2020) kerjasama tim adalah kegiatan yang di kelola dan dilakukan sekelompok orang yang bergabung dalam satu organisasi. Dengan adanya gabungan sistem atau operasionalnya mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan/ instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka kerjasama tim itu memerlukan suasana yang nyaman dan memiliki arti penting bagi perusahaan ataupun pegawai. Menurut Susanti et al., (2021) kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu.

Kerjasama dalam kelompok sangat di perlukan dalam sebuah perusahaan/ instansi untuk meningkatkan efisiensi kerja, baik dalam perusahaan swasta maupun pemerintahan. Dalam kerjasama tim juga seorang pegawai memerlukan

komunikasi antar pegawai untuk menciptakan kerjasama tim yang baik. Oleh karena itu komunikasi juga berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Ardiansyah, (2016) komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang ke pada seseorang. Yang dimaksud pemindahan informasi dalam komunikasi tersebut adalah suatu proses dari komunikasi itu. Menurut Rabeta, (2020) komunikasi adalah faktor yang sangat penting dalam menjalankan interaksi antar satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam perusahaan tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk perusahaannya. Kesalahan dalam menyampaikan informasi dapat mengakibatkan kefatalan dalam berkomunikasi karena komunikasi antara pegawai bisa saja terjadi kesalahan pemahaman akibatnya tidak tepatnya penyampaian informasi tersebut. Menurut komunikasi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disamping kerjasama tim dan komunikasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja. Menurut Kusuma, (2013) Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah di berikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Dengan disiplin yang tinggi maka pegawai tersebut akan mentaati jam kerja dan peraturan kerja, sehingga para pegawai mengerjakan tugas sesuai target yang diembannya, yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Disiplin adalah sebuah sasaran untuk melatih kepribadian diri pegawai supaya menunjukkan sikap yang baik, pola dan perilaku yang baik dalam kehidupan dan berdisiplin tidak terbentuk waktu yang sebentar tapi melalui

proses. Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010.

Salah satu lembaga pemerintah adalah Sekretariat DPRD Kota Medan. Instansi Sekretariat DPRD Kota Medan ini dibentuk dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016. Sekretariat DPRD Kota Medan beralamat Jl. Kapten Maulana Lubis No. 1 Petisah Tengah, Kecamatan. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kota Medan sesuai perda tersebut yaitu: sebagai penyelenggaraan urusan Pemerintahan oleh Pemerintahan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi yang seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan pembentukan DPRD adalah sebagai Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.

Dalam penelitian awal penulis melakukan observasi dan wawancara beberapa pegawai sekretariat DPRD Kota Medan. Penulis menemukan beberapa permasalahan diantaranya adalah kinerja pegawai sekretariat DPRD yang belum optimal. Kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Medan yang belum optimal dapat dilihat dengan pencapaian /penilaian kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Medan sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Pada
Sekretariat DPRD Kota Medan Tahun 2020-2022

No	Unit Bagian	Nilai Capaian		
		2020	2021	2022
1.	Sub Bagian Umum	82,08	80,31	82,85
2.	Sub Bagian Keuangan	83,12	84,55	83,32
3.	Sub Bagian Perundangan-undangan Persidangan	81,43	87,89	87,00
4.	Sub Bagian Informasi Dan Protokol	86,69	85,89	86,99
5.	Sub Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian	89,54	72,13	86,89
6.	Sub Protokol/Hubungan Antara Lembaga	86,66	86,43	85,24
7.	Sekretaris	84,55	87,56	89,24
8.	Sub Informasi	89,14	69,19	86,12
9.	Sub Perundangan-undangan	86,45	81,35	85,98
10.	Sub Pengkajian Hukum	86,35	83,45	87,23
11.	Sub Perencanaan Dan Penganggaran	89,40	82,35	85,20
12.	Sub Akuntansi	87,45	82,46	87,25
	Rata –Rata	86,75	83,20	87,98
	Kategori Pencapaian	Baik	Cukup	Baik

Sumber: Sekretariat DPRD Kota Medan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dijelaskan bahwa pada tahun 2020 kategori nilai pencapaian tergolong baik dengan nilai rata-rata 86,75, kemudian pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 83,20 dan ini termasuk kategori cukup walaupun mengalami penurunan, dan ditahun 2022 mengalami kenaikan yang cukup bagus dari 2 tahun sebelumnya yakni 87,89 dengan angka katagori baik. Berdasarkan latar belakang diatas serta penjelasan tabel 1.1 terlihat jelas bahwa data rekapitulasi pencapaian kinerja diatas pada Sekretariat DPRD Kota Medan belum optimal dan mengalami penurunan pada tahun 2021. Belum optimalnya kinerja pegawai ini diduga disebabkan antara lain: kurangnya kerjasama tim antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya, komunikasi antar pegawai maupun pegawai dengan pimpinan belum efektif, dan masih terdapat pegawai yang kurang disiplin.

Masih kurangnya kerjasama tim terlihat dari beberapa pegawai bekerja sendiri-sendiri tanpa memperhatikan keterkaitan kerjanya dengan tugas pegawai lain, atau belum berkolaborasi dalam pelaksanaan tugas. Disamping itu komunikasi antar pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan belum efektif, yang terlihat dari masih terdapat miss-komunikasi diantara mereka dalam pelaksanaan tugas, sebagai contoh: beberapa pegawai merasa hubungan dengan rekan kerja belum memuaskan, beberapa pegawai merasa pimpinan cenderung ingin agar pegawainya bekerja secara produktif dan melaksanakan kebijakan yang berlaku tanpa harus memikirkan bagaimana pegawai itu mampu melaksanakan tugas itu atau tidak. Hal ini membuat pegawai merasakan ketidakadilan yang dilakukan pimpinan, sehingga menyebabkan komunikasi bawahan dan atasan kurang baik. Disamping itu disiplin pegawai juga masih belum baik, dimana beberapa pegawai sering meninggalkan ruangan saat jam kerja, dan ada juga pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian data diatas, Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan dalam sebuah perusahaan/ instansi adalah tinggi rendahnya kinerja pegawai, untuk adanya upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan permasalahan diatas diduga dengan adanya faktor kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kinerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang dilakukan penulis pada kantor Sekretariat DPRD

Kota Medan, menemukan informasi mengenai permasalahan yang terjadi diatas sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang belum optimal hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja, masih yang belum sesuai target.
2. Kerjasama tim antar pegawai masih kurang baik, terlihat dari masih adanya pegawai yang bekerja sendiri-sendiri dan kurang berkolaborasi.
3. Komunikasi antar pegawai maupun dengan pimpinan belum efektif, dimana masih adanya miss- komunikasi antar pegawai maupun pegawai dengan pimpinan, dan beberapa pegawai merasa hubungan dengan rekan kerja belum memuaskan.
4. Disiplin sebagian pegawai masih kurang baik dapat dilihat dari adanya pegawai yang meninggalkan ruangan saat dan kerja dan juga pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan, maka penulis hanya membatasi permasalahan pada kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai tetap Sekretariat DPRD Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah adapengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan?

3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan?
4. Apakah ada pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan lain-lain, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini berharap untuk menjadi bahan ilmiah ini yang mungkin bermanfaat untuk materi pembelajaran atau informasi yang mungkin di perlukan.

- b. Penelitian ini untuk menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah pengetahuan teoritis dan praktis tentang kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis tentang manajemen sumber daya manusia mengenai kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi perusahaan/instansi

Penelitian dapat memberikan masukan yang bisa dipakai perusahaan sebagai bahan pertimbangan akan pentingnya pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini mungkin bisa dijadikan referensi atau sebagai informasi yang bermanfaat bagi pembaca, untuk nantinya pembaca melakukan penelitian dibidang yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Muis et al., (2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Bahagia et al, (2018) kinerja adalah kinerja yang baik akan tercapai dengan adanya perbaikan secara terus menerus. Sedangkan menurut Rosmaini & Tanjung, (2019)) kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Gultom dan Arif (2017) menyatakan kinerja adalah pengukuran sebuah kegiatan dalam mencapai target/tujuan yang telah di tetapkan. Menurut Nabawi, (2021) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Dari pencapaian target kerja tersebut kita dapat mengetahui hasil kerja sesuai dengan target atau tidak. Syahputra dan Jufrizen (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

Triastuti, (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Adapun menurut pendapat Rabeta, (2020) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target

atau sasaran atau kriteria yang telah di sepakati bersama. Elizar dan Tanjung (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dan disepakati bersama. Selanjutnya Hidayat, et.,al (2020) menyatakan kinerja adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Pohan dan yusnandar (2022) kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dan tujuan perusahaan. Basri & Rusdian, (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dari tingkat kemampuan pegawai dapat mengetahui hasil yang dicapai itu berkuantitas atau tidaknya suatu kinerja dan sesuai target yang ditentukan apa tidak. Menurut Gultom (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pernyataan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas- tugas untuk mencapai sebuah target yang telah di tentukan.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Bangun, (2014), tujuan dan manfaat kinerja yaitu:

1. Evaluasi antar, adalah penilaian kinerja yang tujuannya untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi merupakan penilaian kinerja yang tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan
3. Pemeliharaan sistem adalah salah satu sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem satu dengan yang lainnya.
4. Dokumentasi merupakan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang.

Menurut Sabrina, (2021) manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. Peningkatan prestasi karyawan, produktivitas dan permasalahan yang terjadi kepada karyawan dapat diketahui melalui hasil pekerjaan yang mereka selesaikan.
2. Standar kompensasi yang layak
Besarnya upah atau kompensasi yang layak bagi karyawan dapat ditentukan sesuai dari hasil evaluasi prestasi yang dilakukan manajer.
3. Penempatan karyawan
Promosi, mutasi, transfer dan demosi karyawan wajar akan terjadi pada waktu-waktu tertentu.
4. Pelatihan dan pengembangan
Hasil evaluasi prestasi yang diterima oleh manajer memberikan gambaran perlu atau tidak pelatihan dan pengembangan dilakukan.
5. Jenjang karir
Hasil evaluasi prestasi memungkinkan manajer untuk menyusun jalur karir karyawan berdasarkan prestasi yang telah mereka capai.

6. Penataan staf

Ketepatan atau kebaikan manajemen dalam mengatur sumber daya manusia tercermin dari hasil baik buruknya evaluasi prestasi yang dilakukan.

2.1.1.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Triastuti, (2019) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Lingkungan kerja, Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja
2. Kompetensi,dan
3. Iklim organisasi

Selain itu Kasmir, (2016) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian adalah Keunggulan skill yang di miliki seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaannya.
2. Pengetahuan adalah seorang yang mempunyai pengetahuan terkait dengan pekerjaan secara baik akan akan mendapatkan hasil yang baik, begitu juga sebaliknya.
3. Rancangan kerja adalah sebuah rancangan yang akan melancarkan karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Kepribadian adalah kepribadian seseorang yang membentuk karakter yang dimiliki setiap orang satu sama lain.
5. Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut.

6. Kepemimpinan adalah perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi adalah norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sesuatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan suka seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela perusahaan dimana orang tersebut bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menaati kebijakan yang berlaku di perusahaan tersebut.
13. Displin Kinerja adalah upaya karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dengan benar-benar.

Menurut Mangkunegara, (2017) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individu, meliputi konsentrasi individu dalam bekerja, sehingga konsentrasi individu sangat dipengaruhi oleh kemampuan pontesi, kecerdasan fikiran.
2. Faktor Lingkungan Organisasi, yang dimaksud faktor lingkungan organisasi yaitu: jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif.

Selanjutnya Akbar, (2018) berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Bersumber dari dalam individu pegawai dan,
2. Dari luar individu pegawai.

Menurut Letsoin & Ratnasari, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

1. Hubungan antar pribadi yaitu hubungan antar sesama karyawan maupun atasan dan bawahan, dan
2. Loyalitas yaitu kepatuhan, kesetiaan, dan ketaatan pekerja.

Menurut Rabeta, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Faktor internal antara lain : a) kemampuan intelektual, b) disiplin kerja, c) kepuasan kerja, dan d) motivasi kerja
2. Faktor eksternal meliputi: a) gaya kepemimpinan, b) lingkungan kerja, c) kompensasi, dan d) sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bangun, (2014) indikator kinerja meliputi:

1. Kuantitas pekerjaan yang terdiri atas: jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan .
2. Kualitas pekerjaan yaitu: standar kualitas pekerjaan yang harus disesuaikan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
3. Ketepatan, yang terdiri atas: tingkat kehadiran karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan dalam organisasi

4. Kemampuan bekerjasama, mampu berkerja sama dengan baik antar karyawan dan menghargai rekan kerja satu sama lain.

Selanjutnya Susanti et al., (2021) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas yaitu kualitas yang dihasilkan dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas adalah berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang di hasilkan
3. Ketanggapan merupakan keinginan para karyawan dalam membantu kinerja antar karyawan dengan tanggap.
4. Kepedulian adalah rasa kepedulian antar karyawan
5. Inisiatif adalah inisiatif karyawan dalam melaksanakan kerjanya atau bentuk kesadaran diri dari individu.

2.1.2 Kerjasama Tim

2.1.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah beberapa kelompok orang yang berkumpul dengan kemampuan, talenta, atau pengalaman, dari diri pribadi dan latar belakang yang berbeda di setiap orang disatukan untuk bisa mencapai tujuan bersama. Menurut Setyawan et al., (2021) kerja sama tim adalah proses yang memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa. Hasil yang luar biasa itu tercipta karena adanya kerjasama antar pekerja untuk mencapai tujuan / target yang telah di tetapkan. Selanjutnya Panggiki, et al (2017:3019) menyatakan bahwa kerjasama tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasikan dan di kelolah dengan baik.

Menurut Ibrahim et al., (2021) kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, telenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Suhardi, (2022) berpendapat bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja secara tim dan saling melengkapi keterampilan dan komitmen pada misi dengan tujuan yang jelas dalam memberikan perubahan yang baik dalam pekerjaan,yang mencakup; saling percaya, keterbukaan, kesediaan untuk berbagai antusiasme dan kekompakan.

Arifin, (2020) berpendapat kerja sama tim merupakan upaya yang dilakukan bersama-sama untuk meringankan suatu pekerjaan. Dengan upaya melakukan sebuah pekerjaan bersama-sama akan memudahkan juga meringankan suatu pekerjaan tersebut sehingga cepat selesainya pekerjaan tersebut. Kerjasama tim merupakan kegiatan yang di kelola dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi Yusnandar et al., (2020). Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan kerjasama tim adalah sekelompok orang yang melakukan pekerjaannya secara bersama-sama untuk memudahkan suatu kerjaan yang di kerjakan.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kerjasama Tim

Menurut Yusnandar et al., (2020) tujuan dan manfaat kerjasama tim sebagai berikut:

1. Mengatasi biaya overhead maupun dalam skala kecil,
2. Memberikan hasil yang memuaskan dalam penyediaan fasilitas sarana dan prasarana,

3. Meningkatkan kualitas pelayanan misalnya dalam pemberian atau pengadaan fasilitas
4. Memungkinkan membeli fasilitas yang mahal harganya dan dapat dinikmati bersama seperti pusat rekreasi.

2.1.2.3 Unsur- unsur Dalam Kerja Sama Tim

Menurut Yusnandar et al., (2020) ada 3 unsur dalam kerjasama tim yaitu:

1. Unsur dua pihak atau lebih

Unsur dua pihak atau lebih, selalu menggambarkan suatu himpunan yang satu sama yang lain yang saling mempengaruhi sehingga interaksi untuk mewujudkan tujuan bersama penting di lakukan.

2. Unsur interaksi

Unsur interaksi adalah hubungan atau interaksi itu tidak ditujukan pada terpenuhi kepentingan masing-masing pihak.

3. Unsur tujuan bersama

Unsur tujuan bersama adalah kerjasama senantiasa menempatkan pihak-pihak yang berinteraksi pada posisi untuk mencapai suatu tujuan bersama.

2.1.2.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Febrianto, (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu.

1. Kesejahteraan atau kesehatan mental, Yang dimaksud kesejahteraan atau kesehatan mental adalah stress, landasan untuk pengembangan diri seseorang yang sehat dalam melakukan sebuah kerjasama yang sehat.
2. Pertumbuhan dan perkembangan anggota tim

3. Keberlangsungan tim adalah kemungkinan bahwa tim akan terus bekerja sama dan berfungsi secara efektif.
4. Inovasi tim Merupakan sejauh mana tim mengembangkan dan menerapkan ide barunya.

Selain itu, Letsoin & Ratnasari, (2020) berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu:

1. Komunikasi
2. Komitmen bersama
3. Adanya saling percayaa, hal yang perlu dibangaun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi dan individual.

Sedangkan menurut Sunyoto, (2015) ada tujuh faktor yang menciptakan kerjasama tim menjadi efektif yaitu :

1. Komunikasi yang terjaga, komunikasi menjadi landasan terciptanya hubungan kerja yang baik.
2. Saling memiliki, rasa saling memiliki akan menciptakan rasa kerjasama tim yang solid.
3. Saling menghormati, setiap orang dalam tim pasti punya kapasitas yang berbeda-beda.
4. Membangun rasa percaya, merupakan membangun rasa percaya antar anggota tim kerja akan membuat hubungan jadi lebih sehat.
5. Memahami peran masing-masing, adalah orang dalam tim kerja, memiliki peran masing-masing dan akan berdampak pada pekerjaan anggota lain dan target dalam sebuah tim
6. Berkolabarasi, adalah anda mungkin bisa mencapai sesuatu seorang diri.

7. Fokus pada tujuan bersama, merupakan individu yang mungkin punya kepentingan lain dalam pekerjaan atau kesibukan lain di luar pekerjaan, masing-masing harus belajar untuk fokus pada tujuan bersama.

2.1.2.5 Indikator kerjasama tim

Menurut Susanti et al., (2021) indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama.

2. Kepercayaan

Kepercayaan merupakan keyakinan pada seseorang untuk menduduki jabatan tertentu karena diakui dia memiliki kemampuan dan kejujuran memikul jabatan tersebut.

3. Kekompakkan

Bekerjasama secara terartur dan rapi,bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan adalah sebuah kekompakkan yang di miliki sebuah tim.

Selain itu Suhardi, (2022) berpendapat indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukur berikut:

1. Tanggung jawab, dalah indibidu yang secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
2. Saling berkontribusi, adalah dengan adanya saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.

3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, merupakan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu penyampaian pesan atau ide, dan gagasan melalui satu pihak kepada pihak lain, ataupun komunikasi adalah sesuatu proses penyampaian informasi antar 2 orang atau lebih yaitu pimpinan dan pegawai. Menurut Sutrisno, (2017) komunikasi adalah suatu proses dua arah yang menghasilkan transmisi informasi dan pengertian antar individu (baik secara verbal maupun nonverbal).

Selanjutnya Laswell, Harold D. Effendi, (2016) komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan media. Komunikasi menggunakan media seperti telepon, facebook, twiter, whatsapp, line, instagram, dan lain-lain maka dengan itu kebutuhan komunikasi antar sesama karyawan bahkan juga pemimpin berjalan dengan baik. Menurut Suhardi, (2022) komunikasi adalah salah satu aspek yang sangat penting didalam menjamin kelancaran hubungan antar individu, didalam dan antar kelompok dan didalam organisasi.

Menurut Febrianto, (2021) komunikasi adalah alat yang paling penting untuk dimiliki pemimpin untuk dapat menjalankan perannya tersebut. Selanjutnya pendapat Sumardin & Nabella, (2020) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu

sama lain. Menurut Suhanta et al., (2022) komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan, dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media- media tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan berupa informasi, ide dan sebagainya yang terjadi antara sumber dan penerima yang akan menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain dan komunikasi juga bisa menggunakan social media seperti Whatsapp, fecebook, instagram dan lain-lain.

2.1.3.2 Tujuan-Tujuan Dan Manfaat Dari Komunikasi

Menurut Julita, (2019) menyatakan bahwa tujuan-tujuan komunikasi sebagai berikut:

1. Komunikasi bertujuan untuk mempererat hubungan, baik hubungan atasan dengan bawahan begitu juga sebaliknya atau dengan sesama untuk mempermudah dalam menjalankan suatu rencana, misi atau untuk memecahkan suatu masalah.
2. Bertujuan untuk menyampaikan pesan, agar pesan tersebut dapat berpindah dari satu pihak (komunikator) kepada pihak lain (komunikan).

Menurut Sutrisno, (2017) bahwa manfaat komunikasi yaitu:

1. Pertumbuhan individu
Kita berkembang dan tumbuh melalui komunikasi dengan lingkungan.
2. Belajar
Eratnya hubungannya dengan pertumbuhan adalah proses belajar.

3. Kesadaran diri

Kita mendapatkan informasi dari orang lain (langsung atau tidak langsung) tentang diri kita.

4. Integrasi dengan lingkungan

Kita semua ada dalam suatu dunia yang terdiri dari manusia ,ide, ruang/tempat, dan benda-benda.

Selain itu Sumaki et al., (2015) menyatakan tujuan komunikasi adalah agar apa yang kita sampaikan itu dapat dimengerti, agar memahami orang lain, supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain dan untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu.

Menurut Sangadji & Sopiah, (2018) ada empat manfaat komunikasi sebagai berikut:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pendendalian perilaku anggota

Fungsi ini berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas kewajiban karyawan dalam perusahaan.

2. Komunikasi berfungsi untuk mengakibatkan motivasi karyawan

Pimpinan menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerja

3. Komuikasi berperan sebagai pengukapan emosi

Ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber pertama dalam interaksi social.

4. Komunikasi berfungsi sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan

Memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan

2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Busro, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi sebagai berikut:

1. Faktor dari pihak sender atau komunikator

Yaitu keterampilan sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.

2. Faktor receiver atau komunikan

Yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan, dan media saluran yang digunakan. Pesan yang di berikan akan dapat dengan mudah dimengerti dengan baik jika komunikan mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

Selanjutnya Mangkunegara, (2017) berpendapat faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu;

1. Faktor dari pihak pengirim (sender)

Yang keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan

2. Faktor dari pihak penerima(receiver)

Yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

Selain itu Imam & Siswandi, (2017) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi ada 4 yaitu:

1. Saluran komunikasi formal

Saluran komunikasi formal dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi dalam mencakup jarak yang begitu luas dengan berkembang dan tumbuhnya organisasi.

2. Struktur organisasi otoritas organisasi

Struktur otoritas organisasi yang mempunyai pengaruh yang sama terhadap efektivitas organisasi.

3. Spesialisasi tugas (pekerjaan)

Spesialisasi tugas (pekerjaan) biasanya akan memudahkan melakukan tugas dalam kelompok.

2.1.3.4. Indikator Komunikasi

Menurut Martani & Wardhani, (2017)) adapun indikator dari komunikasi adalah:

- a. Kepercayaan dengan sesama pegawai

Dalam memupuk kepercayaan antara pekerja ada hasil yang dapat diperoleh baik jangka panjang maupun pendek.

- b. Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik

Bagi seseorang yang pandai bergaul, tentunya sangat mudah baginya untuk mendapatkan rekan sekerjaan dalam tempat kerja.

- c. Hubungan dengan rekan memuaskan, dengan bekerja secara maksimal dan baik maka hubungan dengan rekan kerja baik dan memuaskan.

- d. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat, komunikasi adalah elemen penting dalam berorganisasi, maka segala sesuatu pasti adanya perbedaan pendapat setiap orang.

Selanjutnya Umar, (2016) menyatakan ada empat indikator komunikasi yaitu:

1. Keterbukaan

yaitu keinginan untuk terbuka serta menanggapi secara jujur dari lawan bicara.

2. Empati

Yaitu adalah mencoba merasakan hal yang sama dengan lawan bicara

3. Dukungan

Mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicara akan tetapi mendukung isi pembicara walaupun sekedar.

4. Kesamaan

Karena pada nyatanya tidak ada yang sama sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Muis et al., (2018) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Sumardin & Nabella, (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, (2020) disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan tenaga kerja terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Siswadi

(2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Selain itu menurut Situmeang, (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesediaan diri dan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menaati peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Hasibuan dan Silvy (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku. Menurut Radiman, (2019) disiplin adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan menaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja. Sedangkan menurut Pratiwi, (2014) disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin baik kinerjanya. Sedangkan Jufrizen & Hadi, (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut Siswadi dan Arif (2021) disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin

Menurut Hamali (2018) manfaat dari disiplin kinerja adalah sebagai berikut:

1. Bagi organisasi

Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga di peroleh hasil yang optimal.

2. Bagi karyawan

Akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan Kurnianingsih, (2015) berpendapat tentang manfaat disiplin kerja sebagai berikut:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakkan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
4. Dapat bertindak perilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi, (2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: 1) faktor kepemimpinan, 2) faktor sistem penghargaan, 3) faktor kemampuan, 4) faktor balas jasa, 5) faktor keadilan, 6) faktor pengawasan yang melengkap, 7) faktor sanksi hukuman, 8) faktor ketegasan, 9) faktor hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Arda, (2017) faktor yang mempengaruhi disiplin kinerja yaitu:

1. Kompensasi yaitu: Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.
2. Keteladanan Pimpinan adalah adanya tidak keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.
3. Ada tidaknya aturan pasti, yang dapat di jadikan pegangan pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan yaitu, dalam mengambil tindakan bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan sesuai dengan tingkat pelanggarannya.
5. Pengawasan adalah adanya tidak pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah di tetapkan.
6. Adanya tidaknya perhatian kepada pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antar yang satu dengan yang lain.

Sedangkan Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga turut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2017) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangatlah berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan Utomo, (2018) menyatakan ada beberapa indikator disiplin kinerja yaitu adalah: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Menurut Sidanti et al., (2017) indikator disiplin kerja sebagai berikut: 1) kepatuhan karyawan pada jam kerja, 2)kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, 3) menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati, 4) berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi, 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Agustini, (2018) indikator disiplin kerja sebagai berikut: 1) Tingkat kehadiran, 2)Tata cara kerja, 3)Ketaatan pada atasan, 4) Kesadaran bekerja, 5)Tanggung jawab.

Selain itu Mangkunegara, (2017) menyatakan ada 4 indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Ketaatan pada aturan waktu atau (frequency of attendance)

Ketaatan pada aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu, sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Ketaatan pada SOP perusahaan atau (Obedience At Work Standard)

Ketaatan pada SOP (standar Operasional perusahaan) perusahaan ditunjukkan dengan ketaatan mematuhi standar cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

c. Ketaatan pada regulasi perusahaan atau (Obedience In Regulation)

Ketaatan pada regulasi perusahaan ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap kewajiban-kewajiban, tata tertib, serta larangan-larangan yang ditetapkan perusahaan.

d. Ketaatan pada etika kerja atau (work ethics)

Ketaatan pada etika kerja ditunjukkan dengan kepatuhan mengikuti standar etika yang ditetapkan perusahaan yang meliputi cara berpakaian, sikap, maupun ucapan.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama tim sangat penting dalam menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan tujuan perusahaan/instansi. Dengan kerjasama dalam tim akan menimbulkan suatu dorongan yang mempunyai energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim, tanpa adanya kerjasama dalam tim maka tidak akan munculnya ide-ide yang cermelang. Hal ini dapat dilihat dari pengertian kerjasama tim adalah sinergisitas

kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan Kaswan, (2017). kerjasama tim ini akan menyatukan ide-ide dari masing-masing individu untuk mengantarkan kepada tujuan dari perusahaan/tersebut dengan ide-ide yang terbaru dan kreatif.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Ariyanta, (2014) Siagian & Khair, (2018) dan juga penelitian dari Setyawan et al., (2021) menyatakan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepuasan, Kompensasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan.



Gambar 2.1 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai.

2.12.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap kinerja Pegawai

Unsur penting dalam sebuah perusahaan/ instansi adalah tersedianya sumber daya manusia yang produktifitas, kreatifvitas, kualitas, dan juga memiliki semangat kerja yang tinggi. Untuk mendapatkan semua unsur itu, maka perusahaan/instansi membutuhkan koordinasi yang tepat karena setiap sumber daya manusia dalam perusahaan/instansi melalui komunikasi yang efektif. Tidak kebayang, apabila dalam sebuah perusahaan/istansi menjalankan tugasnya tanpa komunikasi antar setiap pegawai. Hal ini tentu akan menimbulkan miss-komunikasi (communication), sehingga akan menyebabkan pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Hal ini dapat di lihat dari pendapat menurut Febrianto, (2021) komunikasi adalah proses penyampaian sebuah pesan dalam bentuk atau

cara penyampaian yang bisa disesuaikan sehingga makna dari pesan tersebut dapat di terima sehingga terjadi pertukaran pesan verbal maupun non verbal dan hasil dari komunikasi yang telah dilakukan memungkinkan untuk mengubah tingkah laku seseorang .

Dengan kita melakukan komunikasi dengan benar maka tidak adanya kesalah paham antar orang atau pegawai dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan beberapa orang yaitu : Sidanti et al., (2017), Tupti et al, (2019), Siregar et al., (2020) dan juga penelitian Febrianto, (2021) dengan judul penelitian”Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”, yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



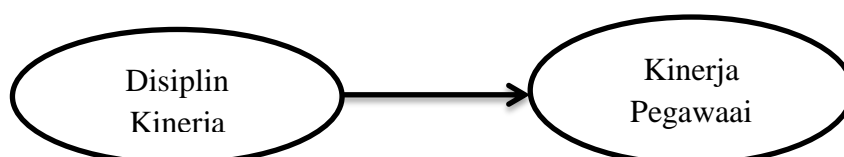
Gambar 2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.12.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam melakukan aktivitas sehari-hari, masalah disiplin sering kali diartikan dengan tepat waktu, baik itu tempat maupun itu waktu. Apapun bentuk kegiatannya pasti semua pegawai di tutun untuk tepat waktu dalam hal apapun itu di perusahaan/ instansi. Kepatuhan dan keataan peraturannya pegawai juga termasuk penilaian dalam disiplin hal ini juga sesuai dengan menurut pendapat J.

S. Hasibuan & Handayani, (2017) disiplin adalah kepatuhan, kesedisian, kesadaran karyawan untuk mematuhi perarturan dan norma-norrma perusahaan. Dengan menaati perarturan dan norma-norma yang berlaku maka terciptalah disiplin kerja yang optimal dalam sebuah perusahaan/istansi.

Hal ini dapat di tunjukan dengan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang di kemukan oleh beberapa penelitian yaitu: Jufrizen dan Sitorus (2021), Pohan et al, (2021), Jufrizen (2018), J. S. Hasibuan & Handayani, (2017), Afandi dan Bahri (2020) dan penelitian yang dilakukan Jufrizen & Hadi, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, halini di buktikan dengan penelitian yang berjudul” Peran Motivasi Kerja Dalam Menoderasi Pengaruh Kompesansi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.



Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

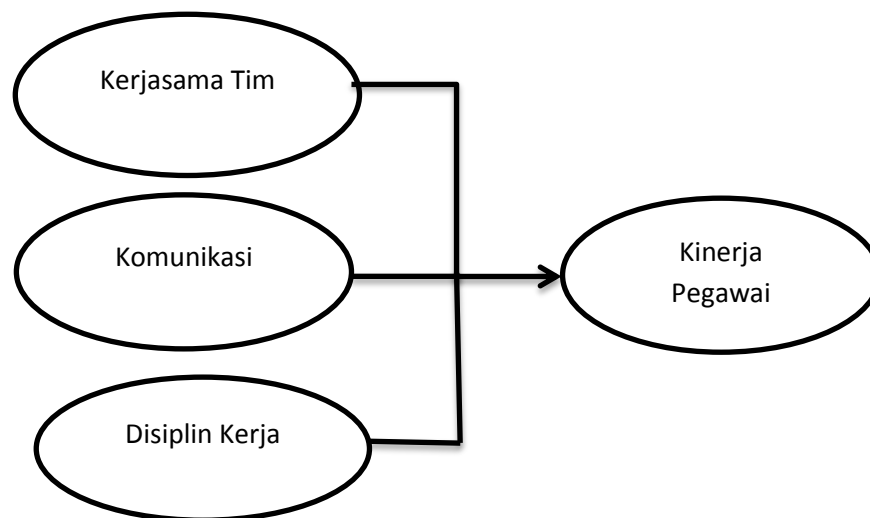
2.2.4. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja ada hubungan yang sangat erat dengan meningkatnya kinerja pegawaai. Kerjasama tim juga mempunyai pengaruh langsung dalam komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dengan kerjasama tim tidak dapat berjalan tanpa adanya komunikasi antar pegawai. Suatu tujuan akan tercapai jika kerjasama antar pegawai dan komunikasi yang baik dalam perusahaan. Dengan adanya disiplin

kerja adanya waktu pekerjaan yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan kepatuhan dan ketaatan pegawai itu juga termasuk dalam disiplin kerja.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan maka dapat diajukan hipotesis penelitian yaitu kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

Berdasarkan uraian diatas maka pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.4 Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3. Hipotesis

Sugiyono, (2018) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual diatas maka di kemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.
4. Ada pangaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan kerjasama tim (X_1), komunikasi (X_2), disiplin kerja (X_3) sebagai variabel bebas pada Sekretariat DPRD Kota Medan. Dalam pendekatan ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif.

Menurut Sugiyono, (2018) penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selain itu penulis juga menggunakan pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono, (2018) pendekatan metode asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan variabel atau lebih.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasi dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari berbagai kesalahan penafsiran terhadap variabel-variabel istilah dalam penelitian ini maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Muis et al., (2018) kinerja adalah suatu hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Susanti et al., (2021) berpendapat bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

NO	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketanggapan
4	Kepedulian
5	Inisiatif

(Susanti et al., 2021)

2. Kerjasama tim (X₁)

Menurut Ibrahim et al., (2021) kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, telenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

Menurut Susanti et al., (2021) menyatakan ada beberapa indikator dalam kerjasama tim sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Kerjasama Tim (X₁)

NO	Indikator
1.	Tanggung jawab
2.	Saling berkontribusi
3.	Pengeralahan kemampuan secara maksimal

(Susanti et al., 2021)

3. Komunikasi (X₂)

Menurut Suhardi, (2022) komunikasi adalah salah satu aspek yang sangat penting didalam menjamin kelancaran hubungan antar individu, didalam dan antar kelompok dan didalam organisasi.

Menurut Sumaki et al., (2015) berpendapat bahwa indikator-indikator komunikasi sebagai beriku:

Tabel 3.3
Indikator Komunikasi

No	Indikator
1.	Keterbukaan
2.	Empati
3.	Dukungan
4.	Kesamaan

Umar (2016)

4. Displin Kerja (X₃)

Menurut Jufrizen & Hadi, (2021) disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara, (2017) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.4
Displin Kerja

No	Indikator
1.	Ketaatan pada aturan waktu.
2.	Ketaatan pada SOP perusahaan.
3.	Ketaatan pada regulasi perusahaan.
4.	Ketaatan pada etika kerja

(Mangkunegara, 2017)

3.3 Tempat Dan Waktu

Tempat penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. Jln Kapten Maulana Lubis No.1 Medan. Penulis melakukan waktu penelitian yang di rencanakan ini terhitung mulai Januari 2023 sampai dengan selesai.

Tabel 3.5
Jadwal penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2023							
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Pengajuan Judul								
2.	Bimbingan								
3.	Pra Riset								
4.	Penyusunan SKRIPSI								
5.	Bimbingan								
6.	Seminar SKRIPSI								
7.	Riset								
8.	Pengelolaan Data								
9.	Bimbingan								
9.	Sidang Meja Hijau								

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono, (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang ada di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan yang berjumlah sebanyak 51 orang.

Tabel 3.6
Bagian Unit Kerja Pegawai PNS Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan

NO	Unit Bagian Kerja	Jumlah Pegawai PNS
1.	Sekretaris	1 orang
2.	Bagian Umum	11 orang
3.	Bagian Keuangan	11 orang
4.	Sub Bagian Persidangan	15 orang
5.	Sub Bagian Perancangan Dan Penganggaran	13 orang
	Jumlah	51 rang

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2018) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan apabila kurang dari 100. Menurut Sugiyono, (2018) menyatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana teknik penentuan sampel seluruh orang/anggota pegawai PNS yang dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 Orang.

3.5 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung

oleh penulis melalui penelitian atau survey yang dilakukan dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dan data sekunder adalah pengumpulan data melalui literatur, internet, buku dan lain- lainnya.

3.5.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan sumber yang digunakan untuk memperoleh data untuk digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan survey dan wawancara serta studi dokumentasi sehingga sumber data adalah responden dan dokumen yang relevan. Responden adalah orang yang memberikan tanggapan atau jawaban terhadap pernyataan/ pertanyaan yang diberikan dalam sebuah penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

Wawancara atau Tanya jawab dilakukan kepada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan untuk mengumpulkan data serta memahami permasalahan yang ada di perusahaan/ instansi tersebut yang berkaitan dengan masalah yang di bahas dalam penelitian ini. Data-data tersebut di perlukan untuk mendukung penelitian.

3.6.2 Kuesioner/ Angket

Menurut Sugiyono, (2018) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang diberikan ke responden berkaitan dengan kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Lembar kuesioner yang diberikan kepada responden

terdiri dari 5 jenis opsi jawaban, jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Menurut Cooper, (2014)) skala likert adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi mengenai fenomena tertentu, apabila di rangking maka susunanya di mulai dari angka 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju (strongly disagree) sampai angka 5 yang menunjukkan sangat setuju (atrongly agree). Skala likert ini dapat digunakan untuk mengukur sikap, perilaku, persepsi, dan pengetahuan responden dalam berbagai konteks. Bobot pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari setiap jawaban responden pada kuesioner seperti yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2018)

3.6.3 Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dari tempat penelitian, yaitu meliputi buku-buku yang relevan peraturan- peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film documenter, data-data dari penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah atau tujuan penelitian Arikunto, (2017).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak untuk digunakan sehingga dapat menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian, jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan kebenarannya julianti,et al. (2014,hal.76). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitungan dengan r tabel, dimana dikatakan valid apabila r hitungan > r tabel Simanjuntak, et al ,(2021 :356) berikut rumus yang digunakan untuk uji validasi:

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

b. Uji Reabilitas

Menurut Lestari & Novitaningtyas, (2021) uji reabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran yang digunakan bersifat tetap terpercaya serta terbebas dari galat pengukuran (measurement error). Dalam menetapkan butir item pernyataan dalam kategori reliable menurut Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, (2017) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya)
2. Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya)

3.7.2 .Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah sebuah analisis yang menjelaskan hubungan antar variabel dependen dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu variabel indenpenden Hartati et al., (2020). Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

a : Nilai Konstanta

b_1 - b_3 : Besaran Koefisien Regresi Dari Masing- Masing Variabel

X_1 : Kerjasama Tim

X_2 : Komunikasi

X_3 : Displin Kerja

E : Standart Error

Metode regresi adalah teknik yang digunakan untuk mengembangkan model regresi dan menciptakan estimator linier terbaik yang tidak biasa, akan tetapi untuk memastikan bahwa estimator tersebut sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan, perlu dilakukan uji asumsi klasik.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk menjamin sebuah hasil analisis statistik yang valid dan dapat dipercaya, diperlukan uji asumsi klasik untuk memverifikasi bahwa data memenuhi asumsi-asumsi. Uji asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Uji klasik merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data tersebut dalam statistik memenuhi asumsi- asumsi klasik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data, yang artinya sebelumnya kita melakukan uji analisis seperti uji signifikan atau uji hubungan, data yang kita punya harus diuji dulu kenormalannya. Sujarweni dan Utami, (2019). Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada

pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga dengan sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ semua dengan VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk bertujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan dan ke yang pengamatan lainnya, maka disebut heteroskedastis. Tidak adanya heteroskedastis dapat dilihat melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang kelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan homoskedastisitas.

3.7.4 Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t atau t-trst merupakan metode statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah perbedaan antara dua kelompok sampel terkait dengan variabel tertentu signifikan secara statistic atau tidak. Langkah –langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan:

t : Nilai t

n : Jumlah sampel

k : Variabel independen

r : Nilai koefisien Korelasi

Bentuk pengujian adalah sebagai berikut:

1. Kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha=5\%$, $df = n - k$

H_o diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

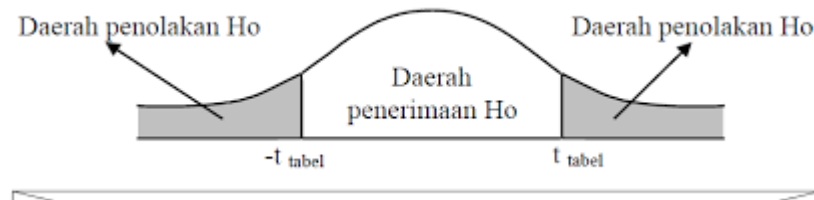
2. Kriteria Pengujian

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas

(kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2018):



b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat dengan mempertimbangkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Hal ini dilakukan untuk peneliti mengetahui apakah semua variabel terikat Y (Kinerja Pegawai) mempunyai pengaruh terhadap variabel bebas X_1 (kerjasama Tim), X_2 (Komunikasi), dan X_3 (Displin Kerja). Untuk itu pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana :

F_h : Tingkatan Signifikan

R^2 : Koefisien korelasi Berganda

K : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah Sampel

1) Bentuk Pengujian yaitu:

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

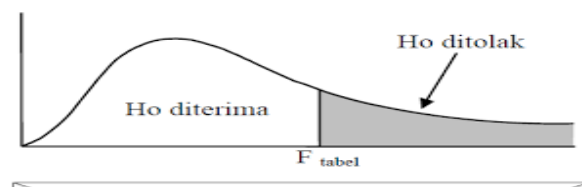
H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Penguji yaitu:

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja dengan variabel terikat kinerja pegawai.

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak dapat pengaruh antara variabel bebas kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja dengan variabel terikat kinerja pegawai.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digunakan (Sugiyono, 2018)



c. Uji Koefisien Determinasi (d^2)

Untuk menguji koefisien determinasi (d) sebagai untuk mengetahui berapa besar persentase yang dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana :

d : Koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 4 (empat) variabel yaitu kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan kerjasama tim (X_1), komunikasi (X_2), disiplin kerja (X_3) sebagai variabel bebas. Sedangkan untuk pengukuran dari 4 (empat) variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 51 responden Pegawai PNS Sekretariat DPRD Kota Medan, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jeniskelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	45.1	45.1	45.1
	Perempuan	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 23 (45,1%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 28 (54,9%) orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bagian besar responden berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan, meskipun secara kuantitas tidak banyak berbeda dari laki-laki.

Hal ini dapat dimanfaatkan pimpinan untuk mendorong kolaborasi kelebihan dari masing-masing jenis kelamin guna meningkatkan kinerja organisasi.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40	12	23.5	23.5	23.5
	41-50	24	47.1	47.1	70.6
	51-60	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa presentase responden terdiri dari 12 (23,5%) orang pegawai yang berusia 31- 40 tahun, 24 (47,1%) orang pegawai yang berusia 41- 50 tahun, 15 (29,4%) orang pegawai yang berusia 51- 60 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian besar responden berdasarkan umur adalah berusia 41-50 tahun. Dari data ini dapat dikatakan bahwa kelompok pegawai yang dimana merupakan usia yang cukup matang dan berpengalaman sehingga dapat diharapkan mendukung kinerja organisasi lebih baik lagi.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	4	7.8	7.8	7.8
	S1	24	47.1	47.1	54.9
	S2	14	27.5	27.5	82.4
	S3	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 yaitu sebanyak 24 (47,1) orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 14 (27,5%) orang, lalu diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-3 yaitu sebanyak 9 (17,6) orang, dan yang terakhir adalah pegawai yang berlatar belakang 4 (7,8%). Dengan demikian yang menjadi sebagian besar responden adalah pegawai Skretariat DPRD Kota Medan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1. Data tersebut diatas memperlihatkan bahwa semua pegawai dikantor ini adalah lulusan perguruan tinggi, bahkan ada yang sampai Srata-2 dan Strata-3. Berarti pegawai dikantor ini dapat dikatakan mempunyai kompetensi yang tinggi yang akan berdampak pada produktivitas kerja.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Kinerja Pegawai

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	5,9	31	60,8	13	25,5	4	7,8	0	0	51	100%
2	21	41,2	11	21,6	16	31,4	0	0	3	5,9	51	100%
3	18	35,3	8	15,7	13	25,5	12	23,5	0	0	51	100%
4	3	5,9	31	60,8	13	25,5	4	7,8	0	0	51	100%
5	3	5,9	31	60,8	13	25,5	4	7,8	0	0	51	100%
6	21	41,2	11	21,6	16	31,4	0	0	3	5,9	51	100%
7	3	5,9	31	60,8	13	25,5	4	7,8	0	0	51	100%
8	21	41,2	11	21,6	16	31,4	0	0	3	5,9	51	100%
9	11	21,6	28	54,9	11	21,6	1	2,0	0	0	51	100%
10	13	25,5	25	49,0	11	21,6	2	3,9	0	0	51	100%

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

a. Indikator Kualitas

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan, yang menjawab setuju sebanyak 60,8% dan sangat setuju 5,9%. Hal ini berarti sebagian besar (66,7%) pegawai selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan. Walaupun sebagian lainnya 33,3% pegawai belum selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan.
- 2) Jawaban responden tentang saya memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 41,2% dan setuju 21,6%. Hal ini berarti sebagian besar (62,8%) pegawai memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan. Walaupun sebagian lainnya 37,2% pegawai belum memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

Dari jawaban kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kualitas tergolong baik.

b. Indikator kuantitas

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 35,3% dan sangat setuju 15,7%. Hal ini berarti sebagian besar (51%) pegawai selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Walaupun sebagian lainnya 49% pegawai belum selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 60,8% dan sangat setuju 5,9%. Hal ini berarti sebagian besar (66,7%) pegawai selalu

menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya. Walaupun sebagian lainnya 49% pegawai belum selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya.

Dari jawaban kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kuantitas tergolong baik.

c. Ketanggapan

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 60,8% dan sangat setuju 5,9%. Hal ini berarti sebagian besar (66,7%) pegawai selalu tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Walaupun sebagian lainnya 49% pegawai belum selalu tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.
- 2) Jawaban responden tentang Saya membantu pekerjaan rekan kerja dengan tanggap dan sigap, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 41,2% setuju 21,6%. Hal ini berarti sebagian besar (62,8%) pegawai membantu pekerjaan rekan kerja dengan tanggap dan sigap. Walaupun sebagian lainnya 37,2% pegawai membantu pekerjaan rekan kerja dengan tanggap dan sigap.

Dari jawaban kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator ketanggapan tergolong baik.

d. Kepedulian

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu menumbuhkan rasa peduli antar pegawai baik dalam diri saya dan juga pegawai lain , sebagian besar menjawab setuju 60,8% dan sangat setuju 5,9%. Hal ini berarti sebagian

besar (66,7%) pegawai selalu menumbuhkan rasa peduli antar pegawai baik dalam diri saya dan juga pegawai lain. Walaupun sebagian lainnya 33,3% pegawai belum selalu menumbuhkan rasa peduli antar pegawai baik dalam diri saya dan juga pegawai lain.

- 2) Jawaban responden tentang saya selalu memperhatikan dan peduli dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 41,2% dan setuju 21,6%. Hal ini berarti sebagian besar (62,8%) pegawai selalu memperhatikan dan peduli dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Walaupun sebagian lainnya 37,2% pegawai belum selalu memperhatikan dan peduli dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Dari jawaban kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kepedulian tergolong baik.

e. inisiatif

- 1) Jawaban responden tentang Saya berinisiatif dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dalam perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 54,9% dan sangat setuju 21,6%. Hal ini berarti sebagian besar (76,5%) pegawai berinisiatif dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dalam perusahaan. Walaupun sebagian lainnya 23,5% pegawai belum berinisiatif dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dalam perusahaan
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu mencari hal-hal baru agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 49,0% dan sangat setuju 25,5%. Hal ini berarti sebagian

besar (74,5%) pegawai selalu mencari hal-hal baru agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Walaupun sebagian lainnya 25,5% pegawai belum selalu mencari hal-hal baru agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Dari jawaban kedua pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator inisiatif tergolong baik.

Dari hasil angket diatas memperlihatkan bahwa kinerja pegawai DPRD Kota Medan berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, ketanggapan, kepedulian, dan inisiatif sebagian besar responden menjawab setuju dengan itu kinerja pegawai dengan indikator diatas digolong baik.

b. Variabel Kerjasama Tim

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Kerjasama Tim

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	31,3	34	66,7	1	2,0	0	0	0	0	51	100%
2	16	31,4	35	68,6	0	0	0	0	0	0	51	100%
3	16	31,3	34	66,7	1	2,0	0	0	0	0	51	100%
4	14	27,5	37	72,5	0	0	0	0	0	0	51	100%
5	15	29,4	35	68,6	1	2,0	0	0	0	0	51	100%
6	11	21,6	38	74,5	2	3,9	0	0	0	0	51	100%

Sumber: Pengeolahan Data SPP Versi 26

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. **Tanggung jawab**

- 1) Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 66,7% dan sangat setuju 31,3%. Hal ini berarti sebagian besar (98%) pegawai bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu . Walaupun sebagian lainnya 2% pegawai belum bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.
- 2) Jawaban responden tentang saya dan rekan kerja saling berkerjasama untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada kami, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 68,6% dan sangat setuju 31,4%. Hal ini berarti sebagian besar 100% pegawai dan rekan kerja saling berkerjasama untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada kami. Dengan begitu tidak ada yang belum pegawai dan rekan kerja saling berkerjasama untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada kami.

Dari jawaban kedua pertanyaan diatas, dapat disimpulkan bawah indikator tanggung jawab tergolong baik.

b. **Saling Berkontribusi**

- 3) Jawaban responden tentang saya selalu berkontribusi dalam tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 66,7% dan sangat setuju 31,3%. Hal ini berarti sebagian besar 98% pegawai selalu berkontribusi dalam tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Walaupun

sebagian lainnya 2% pegawai selalu berkontribusi dalam tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

- 4) Jawaban responden tentang saya dan rekan kerja selalu saling memberikan kontribusi dan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 72,5% dan 27,5%. Hal ini berarti sebagian besar 100% pegawai dan rekan kerja selalu saling memberikan kontribusi dan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas. Dengan begitu tidak ada yang belum pegawai dan rekan kerja selalu saling memberikan kontribusi dan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas.

Dari jawaban kedua pertanyaan diatas, dapat disimpulkan bawah indikator saling berkontribusi tergolong baik.

c. Pengarahan Kemampuan Secara Maksimal

- 5) Jawaban responden tentang saya selalu melakukan pekerjaan dengan sepenuh kemampuan saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 68,6% dan sangat setuju 29,4. Hal ini berarti sebagian besar (98%) pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan sepenuh kemampuan saya. Walaupun sebagian lainnya 2% pegawai belum pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.
- 6) Jawaban responden tentang saya dan pegawai lainnya selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 74,5% dan sangat setuju 21,6%. Hal ini berarti sebagian besar (96,1%) pegawai dan pegawai lainnya selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Walaupun sebagian lainnya 3,9% pegawai belum pegawai dan pegawai lainnya selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

Dari jawaban kedua pertanyaan diatas, dapat disimpulkan bawah indikator pengarah kemampuan secara maksimal tergolong baik.

Berdasarkan hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap kerjasama tim, artinya pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan mengetahui tentang pentingnya kerjasama tim dalam instansi, meskipun begitu pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan perlu untuk meningkatkan kerjasama tim guna menghindari permasalahan yang ada di instansi.

c. Variabel Komunikasi

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Komunikasi

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	7,8	26	51,0	17	33,3	4	7,8	0	0	51	100%
2	21	41,2	11	21,6	16	31,4	0	0	3	5,9	51	100%
3	11	21,6	16	31,4	15	29,4	9	17,6	0	0	51	100%
4	11	21,6	20	39,2	18	35,3	0	0	2	3,9	51	100%
5	9	17,6	20	39,2	14	27,5	8	15,7	0	0	51	100%
6	13	25,5	17	33,3	19	37,3	0	0	2	3,9	51	100%
7	4	7,8	33	64,7	14	27,5	0	0	0	0	51	100%
8	19	37,3	9	17,6	19	37,3	0	0	4	7,8	51	100%

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Keterbukaan

1. Jawabawan responden tentang Saya selalu menerapkan sikap jujur dalam melakukan segala pekerjaan yang di berikan, sebagian besar responden

menjawab setuju sebanyak 51,0% dan sangat setuju 7,8% . Hal ini berarti sebagian besar (58,8%) pegawai selalu menerapkan sikap jujur dalam melakukan segala pekerjaan yang di berikan. Walaupun sebagian lainnya 3,9% pegawai belum pegawai selalu menerapkan sikap jujur dalam melakukan segala pekerjaan yang di berikan.

2. Jawaban responden tentang Saya dan pegawai lain selalu saling terbuka dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 41,2% dan setuju 21,6%. Hal ini berarti sebagian besar (58,8%) pegawai dan pegawai lain selalu saling terbuka dalam menyelesaikan pekerjaan. Walaupun sebagian lainnya 41,2% pegawai belum pegawai dan pegawai lain selalu saling terbuka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari jawaban kedua pertanyaan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator keterbukaan tergolong baik.

b. Empati

3. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha memahami kondisi dan permasalahan rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31,4% dan sangat setuju 21,6%. Hal ini berarti sebagian besar (53,0%) pegawai selalu berusaha memahami kondisi dan permasalahan rekan kerja. Walaupun sebagian lainnya 41,2% pegawai belum pegawai selalu berusaha memahami kondisi dan permasalahan rekan kerja.
4. Jawaban responden tentang Saya berempati terhadap rekan kerja yang lagi ada musibah, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39,2% dan sangat setuju 21,6%. Hal ini berarti sebagian besar (60,8%) pegawai berempati

terhadap rekan kerja yang lagi ada musibah. Walaupun sebagian lainnya 39,2% pegawai belum pegawai berempati terhadap rekan kerja yang lagi ada musibah.

Dari jawaban kedua pertanyaan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator empati tergolong baik.

c. Dukungan

5. Jawaban responden tentang Saya selalu memberikan dukungan dan semangat kepada pegawai lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39,2% dan sangat setuju 17,6%. Hal ini berarti sebagian besar (56,8%) pegawai selalu memberikan dukungan dan semangat kepada pegawai lain. Walaupun sebagian lainnya 43,2% pegawai belum pegawai selalu memberikan dukungan dan semangat kepada pegawai lain.

6. Jawaban responden tentang Saya merasa pimpinan selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 37,3% dan sangat tidak setuju 3,9%. Hal ini berarti sebagian besar (58,8%) pegawai merasa pimpinan selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas. Walaupun sebagian lainnya 41,2% pegawai merasa pimpinan selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dari jawaban kedua pertanyaan diatas, dapat di sampaikan bahwa indikator dukungan tergolong baik.

d. Kesamaan

7. Jawaban responden tentang Saya berusaha menyamakan persepsi atas permasalahan dalam menyelesaikan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 64,7% dan sangat setuju 7,8. Hal ini berarti sebagian besar

(72,5%) pegawai berusaha menyamakan persepsi atas permasalahan dalam menyelesaikan tugas. Walaupun sebagian lainnya 27,5% pegawai berusaha menyamakan persepsi atas permasalahan dalam menyelesaikan tugas.

8. Jawaban responden tentang Saya merasa pimpinan selalu berusaha menciptakan kebersamaan untuk mendukung pelaksanaan tugas, sebagian besar responden menjawab sangat setuju 37,3% dan setuju 17,6%. Hal ini berarti sebagian besar (54,9%) pegawai Saya merasa pimpinan selalu berusaha menciptakan kebersamaan untuk mendukung pelaksanaan tugas. Walaupun sebagian lainnya 45,1% pegawai Saya merasa pimpinan selalu berusaha menciptakan kebersamaan untuk mendukung pelaksanaan tugas.

Dari jawaban kedua pertanyaan diatas, dapat di sampaikan bahwa indikator dukungan tergolong baik.

Dari hasil angket di atas sebagian besar responden menjawab setuju terhadap komunikasi, karena komunikasi mendukung pegawai dalam pekerjaan pegawai dalam segala hal sebab dengan komunikasi pegawai bisa melakukan tugas dengan baik.

d. Variabel Disiplin kerja

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Disiplin Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	70,6	14	27,5	1	2,0	0	0	0	0	51	100%
2	33	64,7	16	31,4	2	3,9	0	0	0	0	51	100%
3	35	68,6	14	27,5	2	3,9	0	0	0	0	51	100%
4	33	64,7	17	33,3	1	2,0	0	0	2	3,9	51	100%
5	32	62,7	17	33,3	2	3,9	0	0	0	0	51	100%
6	33	64,7	16	31,4	2	3,9	0	0	0	0	51	100%
7	36	70,6	14	27,5	1	2,0	0	0	0	0	51	100%
8	38	74,5	12	23,5	1	2,0	0	0	0	0	51	100%

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Ketaatan Pada Aturan Waktu

1. Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu jam masuk kerja sampai pulang kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 70,6% dan setuju 27,5%. Hal ini berarti sebagian besar (97,6%) pegawai selalu hadir tepat waktu jam masuk kerja sampai pulang kerja. Walaupun sebagian lainnya 2,0% pegawai selalu hadir tepat waktu jam masuk kerja sampai pulang kerja.
2. Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan waktu kerja sepenuhnya untuk pekerjaan kantor, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 64,7% dan setuju 31,4%. Hal ini berarti sebagian besar (96,1%) pegawai selalu menggunakan waktu kerja sepenuhnya untuk pekerjaan kantor. Walaupun sebagian lainnya 3,9% pegawai selalu menggunakan waktu kerja sepenuhnya untuk pekerjaan kantor,.

Dari jawaban kedua pertanyaan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator ketaatan pada aturan waktu tergolong baik.

b. Ketaatan Pada SOP Instansi

3. Jawaban responden tentang saya selalu mematuhi cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ada di instansi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 68,6% dan setuju 27,5. Hal ini berarti sebagian besar (96,1%) pegawai selalu mematuhi cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ada di instansi. Walaupun sebagian lainnya 3,9% pegawai selalu mematuhi cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ada di instansi.

4. Jawaban responden tentang saya selalu berkoordinasi dalam pelaksanaan tugas dengan unit kerja lain sesuai kebutuhan tugas, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 64,7% dan setuju 33,3%. Hal ini berarti sebagian besar (98%) pegawai selalu berkoordinasi dalam pelaksanaan tugas dengan unit kerja lain sesuai kebutuhan tugas. Walaupun sebagian lainnya 2,0% pegawai selalu berkoordinasi dalam pelaksanaan tugas dengan unit kerja lain sesuai kebutuhan tugas.

Dari jawaban kedua pertanyaan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator ketaatan pada sop instansi.

c. Ketaatan Pada Regulasi Instansi

5. Jawaban responden tentang saya selalu menaati tata tertib yang ada di instansi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 62,7% dan setuju 33,3%. Hal ini berarti sebagian besar (96%) pegawai selalu menaati tata tertib yang ada di instansi. Walaupun sebagian lainnya 3,9% pegawai selalu menaati tata tertib yang ada di instansi.
6. Jawaban responden tentang saya selalu melakukan kewajiban- kewajiban serta berusaha untuk menghindari larangan –larangan yang ada di instansi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 64,7% dan setuju 31,4%. Hal ini berarti sebagian besar (96,1%) pegawai selalu melakukan kewajiban- kewajiban serta berusaha untuk menghindari larangan –larangan yang ada di instansi. Walaupun sebagian lainnya 23,9% pegawai selalu melakukan kewajiban- kewajiban serta berusaha untuk menghindari larangan –larangan yang ada di instansi.

Dari jawaban kedua pertanyaan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator ketaatan pada regulasi instansi tergolong baik.

d. Ketaatan Pada Etika Kerja

7. Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan pakaian dinas sesuai aturan yang ada di instansi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 70,6% dan setuju 27,5. Hal ini berarti sebagian besar (98,1%) pegawai selalu menggunakan pakaian dinas sesuai aturan yang ada di instansi. Walaupun sebagian lainnya 2,0% pegawai selalu menggunakan pakaian dinas sesuai aturan yang ada di instansi.
8. Jawaban responden tentang saya selalu berupaya menjaga sikap dan ucapan agar tidak membuat tersinggung rekan kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang dengan persentasi 74,5% Dan 23,5%. Hal ini berarti sebagian besar (98%) pegawai selalu berupaya menjaga sikap dan ucapan agar tidak membuat tersinggung rekan kerja. Walaupun sebagian lainnya 2,0% pegawai selalu berupaya menjaga sikap dan ucapan agar tidak membuat tersinggung rekan kerja.

Dari jawaban kedua pertanyaan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator ketaatan pada etika kerja tergolong baik.

Berdasarkan hasil angket diatas sebagian responden menjawab sangat setuju terhadap variabel disiplin kerja, karena disiplin kerja di pemerintahan sudah sangat ketat dan banyak yang menggunakan sistem yang lebih canggih untuk mempermudah mengetahui tentang kedisiplin pegawai, akan tetapi masih ada juga sebagian pegawai yang melanggar peraturan yang ada di instansi.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pernyataan r -hitung $>$ r -tabel, maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, bila r -hitung $<$ r -tabel, maka pernyataan dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2018).

Tabel. 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No Item	Nilai Korelasi r hitung	Nilai Ketentuan r tabel	Probabilitas Item	Keterangan
y1	0,639	0,275	0,000<0,05	Valid
y2	0,705	0,275	0,000<0,05	Valid
y3	0,614	0,275	0,000<0,05	Valid
y4	0,639	0,275	0,000<0,05	Valid
y5	0,639	0,275	0,000<0,05	Valid
y6	0,705	0,275	0,000<0,05	Valid
y7	0,639	0,275	0,000<0,05	Valid
y8	0,705	0,275	0,000<0,05	Valid
Y9	0,382	0,275	0,006<0,05	Valid
Y10	0,362	0,275	0,009<0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan uji kuesioner (angket) sebanyak 51 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 49$ dengan nilai r -tabel sebesar 0,275. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r -hitung lebih besar dari pada r -tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel. 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim

No Item	Nilai Korelasi r hitung	Nilai Ketentuan r tabel	Probabilitas Item	Keterangan
X1.1	0,851	0,275	0,000<0,05	Valid
X1.2	0,688	0,275	0,000<0,05	Valid
X1.3	0,900	0,275	0,000<0,05	Valid
X1.4	0,867	0,275	0,000<0,05	Valid
X1.5	0,893	0,275	0,000<0,05	Valid
X1.6	0,803	0,275	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan uji kuesioner (angket) sebanyak 51 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 49$ dengan nilai r - tabel sebesar 0,275. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r -hitung lebih besar dari pada r - tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel kerjasama tim dinyatakan valid.

Tabel. 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

No Item	Nilai Korelasi r hitung	Nilai Ketentuan r tabel	Probabilitas Item	Keterangan
X2.1	0,485	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.2	0,587	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.3	0,672	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.4	0,693	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.5	0,651	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.6	0,711	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.7	0,511	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.8	0,689	0,275	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan uji kuesioner (angket) sebanyak 51 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 49$ dengan nilai r - tabel sebesar

0,275. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar dari pada r- tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel komunikasi dinyatakan valid.

Tabel. 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No Item	Nilai Korelasi <i>r</i> hitung	Nilai Ketentuan <i>r</i> tabel	Probabilitas Item	Keterangan
X3.1	0,454	0,275	0,001<0,05	Valid
X3.2	0,417	0,275	0,002<0,05	Valid
X3.3	0,543	0,275	0,000<0,05	Valid
X3.4	0,578	0,275	0,000<0,05	Valid
X3.5	0,630	0,275	0,000<0,05	Valid
X3.6	0,631	0,275	0,000<0,05	Valid
X3.7	0,540	0,275	0,000<0,05	Valid
X3.8	0,428	0,275	0,002<0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan uji kuesioner (angket) sebanyak 51 orang responden, pada nilai signifikasi 5% dengan derajat bebas $df = 49$ dengan nilai r- tabel sebesar 0,275. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar dari pada r- tabel, sehingga seluruh pertanyaan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat di percaya. Suatu instrument dikatakan reliable bila nilai alpha cronbach $>0,60$, maka kuesioner (angket) dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila alpha cronbach $<0,60$, maka kuesioner (angket) dinyatakan tidak reliabel (Juliandi,et.al., 2017).

Tabel. 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (cronbach's Alpha) variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,802. Dengan demikian maka nilai koefisien reabilitas sebesar 0,802 >0,60 sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa pertanyaan itu diajukan kepada responden yang terdiri dari 10 pertanyaan tentang variabel kinerja pegawai dikatakan instrumennya reliabel.

Tabel. 4.13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (cronbach's Alpha) variabel kerjasama tim adalah sebesar 0,913. Dengan demikian maka nilai koefisien reabilitas sebesar 0,913 >0,60 sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa pertanyaan itu diajukan kepada responden yang terdiri dari 6 pertanyaan tentang variabel kerjasama tim dikatakan instrumennya reliabel.

Tabel. 4.14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (cronbach's Alpha) variabel komunikasi adalah sebesar 0, 777. Dengan demikian maka nilai koefisien reablitas sebesar 0, 777 >0,60 sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa pertanyaan itu diajukan kepada responden yang terdiri dari 8 pertanyaan tentang variabel komunikasi dikatakan instrumennya reliabel.

Tabel. 4.15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.634	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

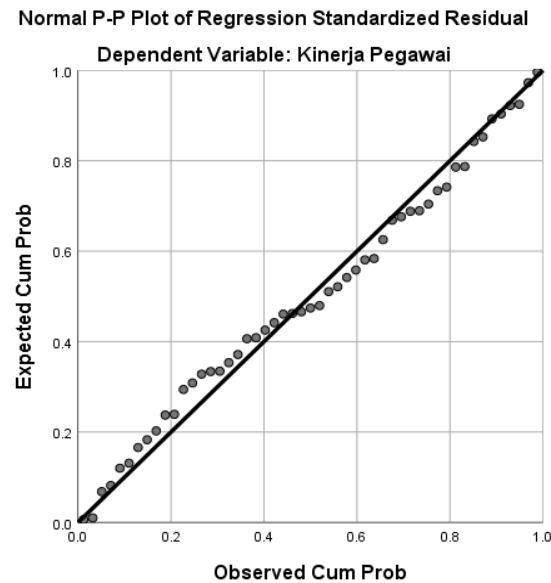
Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (cronbach's Alpha) variabel disiplin kerja dalah sebesar 0, 634. Dengan demikian maka nilai koefisien reablitas sebesar 0, 634 >0,60 sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa pertanyaan itu diajukan kepada responden yang terdiri dari 8 pertanyaan tentang variabel disiplin kerja dikatakan instrumennya reliabel.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian adalah menguji apakah dalam model statistic variabel- variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau menedekati normal. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis probality plot, histogram dan uji Kolmogorov smirnov. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas P-Plot:

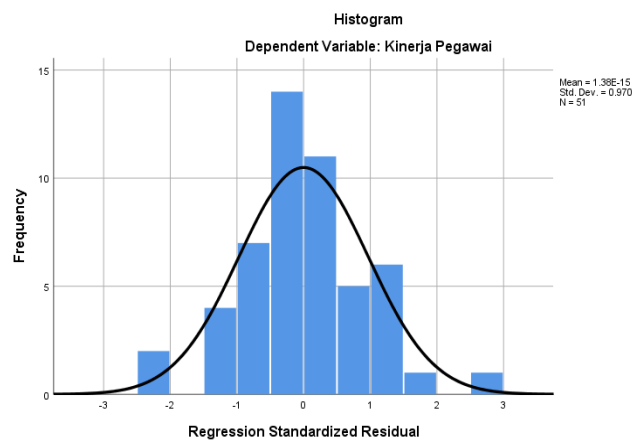
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas P-Plots



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Dengan melihat tampilan gambar probabilitas- plots diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal. Selanjutnya pengujian normalitas histogram dengan pendekatan yaitu jika distribusi data membentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Diagram



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji normalitas histogram diatas dapat dilihat bahwa sebaran data diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Kriteria penilaian uji normalitas pendekatan Kolmogorov smirnov adalah jika nilai asymp.sig (2- tailed) $<$ 0,05 maka distribusi data tidak normal dan sebaliknya jika asymp.sig (2- tailed) $>$ 0,05 maka distribusi data normal. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian Kolmogorov Smirnov.

Gambar 4.2. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		51	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.98505355	
	Most Extreme Differences	Absolute	.073
		Positive	.061
		Negative	-.073
Test Statistic		.073	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas di peroleh hasil bahwa uji normalitas Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.2.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah alat yang di pergunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat di antara variabel independen. Suatu model regresi linear akan menghasilkan estimasi yang baik apabila model tersebut tidak mengandung multikolinieritas. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah:

1. Bila tolerance digunakan $< 0,1$ atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolinieritas yang tidak serius.
2. Bila tolerance digunakan $> 0,1$ atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel. 4.16. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kerjasama Tim	.970	1.031
Komunikasi	.969	1.032
Disiplin	.993	1.036

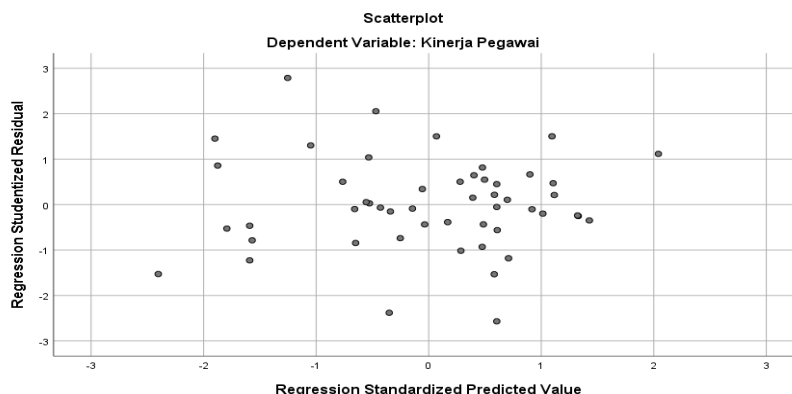
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh informasi bahwa seluruh nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen ini.

4.2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Tabel. 4.17. Uji Heteroskedastias

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas meskipun terlihat berdempet dibagian titik-titik tertentu serta tersebar dibagian atas dan sedikit berkumpul pada sumbu Y dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.2.3 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel. 4.18. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.842	4.032	
	Kerjasama Tim	.398	.244	.174
	Komunikasi	.789	.123	.687
	Disiplin	.227	.077	.238

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan data tabel uji regresi linier berganda diatas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5,842 + 0,398X_1 + 0,789X_2 + 0,227X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kerjasama Tim

X₂ = Komunikasi

X₃ = Disiplin Kerja

e = Standar Error

Interpretas Model :

1. Konstanta (a) = 5,842, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka kinerja pegawai (Y) akan sebesar 5,842.
2. Variabel X₁ sebesar 0,398, menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel kerjasama tim ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,398.
3. Variabel X₂ sebesar 0,789, menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,789.
4. Variabel X₃ sebesar 0,227, menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,227.

4.2.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan kriteria pengambilan keputusan dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) sebagai berikut.

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 5\%$

Tabel.4.19. Uji- T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.842	4.032		1.810	.089
	Kerjasama Tim	.398	.244	.174	1.632	.109
	Komunikasi	.789	.123	.687	6.415	.000
	Disiplin	.227	.077	.238	2.950	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak maka diperlukan dilaksanakan pengujian hipotesis atau uji- t, maka t- tabel yang diperoleh adalah pada alpha 5% adalah 2,011, pernyataan bahwa $H_a =$ ada pengaruh signifikan dan $H_0 =$ tidak ada pengaruh signifikan. Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut:

1. Pengaruh Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Pegawai

Keterangan: $H_a =$ Ada pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

$H_0 =$ Tidak ada pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

Dari hasil tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,632 sementara t_{tabel} 2,011 dan angka signifikan sebesar $0,109 > 0,05$ atau $t_{hitung} 1,632 < 2,011$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_a ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Keterangan: H_a = Ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai

H_0 =Tidak ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai

Dari hasil tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,415 sementara t_{tabel} 2,011 dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} 6,415 > 2,011$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai

Keterangan:

H_a = Ada pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

H_0 =Tidak ada pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

Dari hasil tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,950 sementara t_{tabel} 2,011 dan angka signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ atau $t_{hitung} 2,950 > 2,011$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_a

diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji –F

Uji statistik F(simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significant level taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel.4.20. Uji- F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728.477	3	242.826	14.373	.000 ^b
	Residual	794.033	47	16.894		
	Total	1522.510	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kerjasama Tim, Komunikasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

$$F_{\text{tabel}} = 2,798$$

Kriteria pengujianya:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$

Keterangan:

H_a = Ada pengaruh kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil data tabel pada uji F diatas dapat dipahami bahwa didapati nilai $F_{hitung} 14,373 > 2,798$ dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

4.2.5 koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independenya. Dengan atas lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel.4.21. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.478	.445	4.11027

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kerjasama Tim, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,478, hasil ini memiliki arti bahwa 47,8% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin sedangkan sisanya sebesar 52,2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

4.2.6. Pembahasan

4.2.6.1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dari hasil tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,632 sementara t_{tabel} 2,011 dan angka signifikan sebesar 0,109 $> 0,05$ atau t_{hitung} 1,632 $< 2,011$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Lawasi, E. S & Triatmanto, B (2017) yang menyatakan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya di perkuat oleh hasil penelitian dari Jaenab, et.,al (2020) membuktikan bahwasannya kerjasama tim pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Mengingat bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka peningkatan kerjasama tim akan mempengaruhi pula kinerja pegawai, sehingga kerjasama tim perlu ditingkatkan di kantor ini, agar dapat memperbaiki kinerja pegawai. Namun kerjasama tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai menggambarkan bahwa kerjasama tim di kantor ini belum cukup baik sehingga

belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kerjasama tim di kantor ini perlu ditingkatkan.

Kerjasama tim adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan dengan hasil lebih baik, oleh karena itu dalam kerjasama tim selalu harus ada kesepakatan antara anggota tim untuk melakukan tujuan yang sama sehingga kerjasama dapat berjalan sesuai keinginan bersama tanpa harus adanya perselisihan antar pegawai yang ada di instansi.

4.2.6.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dari hasil tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,415 sementara t_{tabel} 2,011 dan angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05 atau t_{hitung} 6,415 > 2,011. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Sidanti et al., (2017), Tupti et al, (2019), Siregar et al., (2020) dan juga penelitian Febrianto, (2021), yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka peningkatan komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu komunikasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai berarti komunikasi di dalam kantor ini sudah baik dan cukup kuat mempengaruhi kinerja, maka instansi perlu mempertahankan komunikasi yang baik itu dan kalau bisa lebih di tingkatkan lagi untuk menunjang kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi tersebut, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Pimpinan juga bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan agar tidak terjadinya miss- komunikasi, sehingga pimpinan mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para pegawai di dalam pekerjaan di instansi agar pimpinan bisa mengatasi masalah yg terjadi.

4.2.6.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dari hasil tabel uji-t diatas dapat dipahami bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,950 sementara t_{tabel} 2,011 dan angka signifikan sebesar 0,005 < 0,05 atau t_{hitung} 2,950 > 2,011. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Sitorus (2021), Pohan et al, (2021), Jufrizen (2018), J. S. Hasibuan & Handayani, (2017), Afandi dan Bahri (2020) dan penelitian yang dilakukan Jufrizen & Hadi,

(2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja disiplin.

Dari hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berarti disiplin kerja di dalam kantor ini sudah baik dan mampu mempengaruhi kinerja secara kuat, maka instansi perlu mempertahankan disiplin kerja yang baik itu dan kalau bisa lebih di tingkatkan lagi untuk menunjang kinerja pegawai yang lebih baik lagi. Sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Apapun bentuk kegiatannya pasti semua pegawai di tutun untuk tepat waktu dalam hal apapun itu di perusahaan/ instansi. Kepatuhan dan keataan peraturannya pegawai juga termasuk penilaian dalam disiplin hal ini juga sesuai dengan menurut pendapat J.S.Hasibuan & Handayani, (2017) disiplin adalah kepatuhan, kesedisian, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norrma perusahaan. Dengan menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku maka terciptalah disiplin kerja yang optimal dalam sebuah perusahaan/istansi.

4.2.6.4. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim, komunikasi,dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung}

sebesar 14,373 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa ada kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat. R (2021), Arafah.M & Petingko. F (2023), Lestari.T (2022) yang menyatakan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil determinasi (R^2) dari angka adjust R- Square sebesar 0,445 atau 44,5% menunjukkan kontribusi kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja sisanya 55,5% di pengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak di teliti.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan. Maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
4. Hasil penelitian kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja ini menyimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Disarankan pada Sekretariat DPRD Kota Medan untuk meningkatkan kerjasama tim, agar dapat memperbaiki kinerja pegawai. Dan bekerjasama dalam tim dengan baik tanpa memperhatikan keterkaitan kerjanya dengan

tugas pegawai lain dan mampu berkolaborasi dalam pelaksanaan tugas yang di berikan.

2. Disarankan pada Sekretariat DPRD Kota Medan untuk dapat mempertahankan komunikasi yang baik dan kalau bisa lebih ditingkatkan lagi untuk menunjang kinerja pegawai yang lebih baik lagi di kantor ini. Dengan komunikasi antar pegawai dan antar pegawai dengan pimpinan lebih efektif lagi, hal ini dapat terlihat dari tidak terjadinya miss- komunikasi diantara pegawai maupun pegawai dengan pimpinan sehingga terlaksananya tugas dengan baik..
3. Disarankan pada Sekretariat DPRD Kota Medan untuk dapat mempertahankan disiplin kerja yang baik dan kalau bisa lebih ditingkatkan lagi untuk menunjang kinerja pegawai yang lebih baik lagi di kantor ini. Dengan menyelesaikan tugas dengan tetap waktu dan juga tidak meninggalkan ruang pas jam kerja itulah termaksud dalam disiplin, oleh karena disiplin yang tinggi maka pegawai tersebut akan mentaati jam kerja dan peraturan kerja, sehingga para pegawai mengerjakan tugas sesuai target yang diembannya, yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat secara teori kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan tetap mempertimbangkan kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja disarankan untuk dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini yang masih belum sempurna dengan menambah variabel- variabel lainnya yang lebih baik lagi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melaksanakan penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang peneliti alami dan dapat menjadi faktor yang dapat diperhatikan lagi oleh peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurkan penelitiannya karena penelitiannya ini tentu memiliki kekurangan yang perlu di perbaiki ke depannya. Beberapa keterbatasan penelitian yaitu:

1. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang tentu karena keterbatasan peneliti. Maka peneliti tidak mengambil sampel seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang berjumlah 130 orang, peneliti hanya mengambil sampel pns yang ada di Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Dalam proses dalam mengumpulkan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui Tanya jawab dengan kuesioner/ angket, belum menunjukkan realitis yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemahaman responden atas pertanyaan yang ada dalam kuesioner, kemudian responden cenderung memberikan jawaban yang tidak beresiko terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publising.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajeme*, 3(2), 235–246.
- Agustini, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Arafah, M., & Petingkoh, F. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Parama Sum Hotel Palu. *Jurnal Metaverse Adpertisi*, 2(2), 1–9
- 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(1), 45–60.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arianty, N, Bahagia, R, Lubis, A, A.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Bangun, W. (2014). *Intisari Manajemen*. PT. Refika Aditama.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T . (2018). Pengaruh Kepemimpinan

- dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–107.
- Basri, B., & Rusdian, R. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Grup.
- Cooper, D. R. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Erlangga.
- Febrianto, S. E. (2021). Pendekatan Kepemimpinan Tim , Dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598–609.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perusahaan Gas Negara(Persero)Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hamali. A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Hartati, E., Indriyani, R., & Trianingsih, I. (2020). Analisis Kepuasan Pengguna Website SMK Negeri 2 Palembang Menggunakan Regresi Linear Berganda. *Jurnal Manajemen, Teknik Informatika Dan Rekayasa Komputer*, 20(1), 47–58.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II(Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding:Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- 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*, 8(10) 419–428.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A.(2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–335.
- Jaenab, J., Usadha, D.N., & Rahmatia, R. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Cahaya Mandalika(JCM)*,4(7), 400–409.
- Imam, I., & Siswandi, S. (2017). *Aplikasi Manajemen Perusahaan : Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Mitra Wacana Media.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Koneksi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding:The National Conferences Management and Business(NCMAB)*, 3(1), 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sintesa*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Ekonomi Dan Bisnis Umsu*, 2(1), 195–205.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Cetakan 1). Alfabeta.
- Kurnianingsih, R.(2015). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Efektifitas Penerapan Teknik Total Quality Management: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. 4(1), 28-43.

- Kusuma, S. (2013). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Laswell, L., Harold, D., Effendi, O. U. (2016). *Dinamika Komunikasi*. Remaja Rosdakarya.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R., Alfianita, A., Simatupang, M.P., & Nasution, M. I. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan, Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 64–79.
- Lestari, B., & Novitaningtyas, I. (2021). Pengaruh Variasi Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Minat Beli Ulang Konsumen pada Coffeerville-Oishi Pan Magelang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(3), 150–159.
- Lestari, T. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfariya Trijaya, TBK. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 10–17.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Martani, D., & Wardhani, R. (2017). Faktor-Faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan. *Jurnal Siasat Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Mariani, L. M. I. & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Paguyangan di Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540–3569
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.

- Pohan, M ., Arif, M., & Siswadi, Y.(2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. *Sintesa (Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*,1(1), 289–304.
- Pohan, M., & Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3 (2), 621–635.
- Pratiwi, I. (2014). Analisis Kepuasan Konsumen Berdasarkan Tingkat Pelayanan dan Harga Kamar Menggunakan Aplikasi Fuzzy dengan Matlab 3.5. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 4(2), 66–77.
- Rabeta, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Asn (Studi Kasus Di 4 Kecamatan) Kota Lubuklinggau. *Jurnal Interprof*, 6(1), 41–50.
- Radiman, R . (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rosmaini, R . & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umsu Press
- Sangadji, S., & Sopiha, S. (2018). *Prilaku Konsumen*. Cv Andi Offset.
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133–143.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siregar, P., Siregar, M., & Isnaniah, I. (2020).Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–13.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*,17(1),124–137.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan

Motivasi dan Disiplin Kerja. *Sintesa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 366–379.

- Situmeang, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar. *Jurnal Maker*, 4(1), 66.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412.
- Suhardi, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Etika Civitas Akademika Di Universitas Pendidikan Mandalika. *Jurnal Emas*, 3(11), 49–58.
- Sumaki, W. J. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 538–549.
- Sumardin, S., & Nabella, S. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Bening*, 7(2), 316–328.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Susanti, S., Widyani, A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jkbn: Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 27–36.

- Tupti, Z., Arif, M., Iskandar, D., & Rambe, I.(2019). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas. *Jurnal Sosial dan Manajemen*, 3(2), 83–92.
- Umar, H. (2016). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Utomo, A. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 11(21), 28–50.
- 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.

Lampiran : 1(satu) set kuesioner

Medan, 15 Juli 2023

Hal : Perusahaan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

Pegawai DPRD Kota Medan

Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya adalah mahasiswi Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada DPRD Kota Medan di bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, MSi.

Saya mohon ketersediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Adapaun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i. Namun demikian jawaban yang bapak/ Ibu/ Saudara/ i, berikan kerahasiannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara/ I untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Lili Amriani

**Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai DPRD Kota Medan**

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki- laki Perempuan
- Usia : 20 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
 31 – 40 Tahun 51 – 60 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA S - 1
 D – 3 S - 2

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara/ I, dengan cara memberikan tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara/ i.

2. Berikut ini sajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Bacalah setiap pertanyaan yang di maksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i di tempat kerja.

I. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan.					
2	Saya selalu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.					
	Kuantitas					
3	Saya selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya					
	Ketanggapan					
5	Saya selalu tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.					
6	Saya membantu pekerjaan rekan kerja dengan tanggap dan sigap.					
	Kepedulian					
7	Saya selalu menumbuhkan rasa peduli antar pegawai baik dalam diri saya dan juga pegawai lain.					
8	saya selalu memperhatikan dan peduli dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
	Inisiatif					
9	Saya berinisiatif dalam melalukan sebuah pekerjaan dengan baik dalam perusahaan.					
10	Saya selalu mencari hal-hal baru agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.					

II. Variabel Kerjasama Tim (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tanggung Jawab					
1	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.					
2	Saya dan rekan kerja saling berkerjasama untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada kami.					
	Saling Berkontribusi					
3	Saya selalu berkontribusi dalam tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya dan rekan kerja selalu saling memberikan kontribusi dan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas.					
	Pengarahan Kemampuan Secara Maksimal					
5	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan sepenuh kemampuan saya.					
6	Saya dan pegawai selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin.					

III. Variabel Komunikasi (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Keterbukaan					
1	Saya selalu menerapkan sikap jujur dalam melakukan segala pekerjaan yang di berikan					
2	Saya dan pegawai lain selalu saling terbuka dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Empati					
3	Saya selalu berusaha memahami kondisi dan permasalahan dalam kerja.					
4	Saya berempati jika ada pegawai lain yang lagi ada musibah.					
	Dukungan					
5	Saya selalu memberikan dukungan dan semangat kepada pegawai lain.					
6	Saya merasa pimpinan selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas.					
	Kesamaan					
7	Saya berusaha menyamakan persepsi antara permasalahan dalam menyelesaikan tugas.					
8	Saya merasa pimpinan selalu berusaha menciptakan kebersamaan untuk mendukung pelaksanaan tugas.					

IV. Variabel Disiplin (X3)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	ST	STS
	Ketaatan Pada Aturan Waktu					
1	Saya selalu hadir dari jam masuk kerja sampai pulang kerja.					
2	Saya selalu menggunakan waktu kerja dengan sebaik mungkin.					
	Ketaatan Pada SOP Perusahaan					
3	Saya selalu mematuhi cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ada di perusahaan.					
4	Saya dan rekan kerja selalu bertanggung jawab terhadap tugas serta berhubungan dengan baik antara satu dengan yang lain.					
	Ketaatan Pada Regulasi Perusahaan					
5	Saya selalu menaati tata tertib yang ada di perusahaan					

6	Saya selalu melakukan kewajiban-kewajiban serta berusaha untuk menghindari larangan-larangan yang ada di perusahaan.					
Ketaatan Pada Etika Kerja						
7	Saya selalu berpakaian sesuai aturan yang ada di perusahaan					
8	Saya selalu berupaya dalam menjaga sikap dan ucapan agar tidak membuat tersinggung rekan kerja.					

Nomor Responden	Karakteristik Responden		
	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
1	2	2	2
2	2	3	5
3	1	2	3
4	1	3	3
5	1	3	3
6	2	2	3
7	1	3	3
8	2	2	3
9	2	3	4
10	1	4	5
11	2	3	3
12	1	4	3
13	2	3	4
14	1	3	4
15	2	2	4
16	1	3	3
17	2	3	3
18	1	2	3
19	2	2	4
20	1	2	2
21	2	4	5
22	2	3	3
23	1	4	4
24	2	4	4
25	1	4	5
26	2	3	4
27	2	4	5
28	1	4	5
29	2	3	3
30	2	3	3
31	1	4	3
32	2	2	2
33	1	3	3
34	1	4	4
35	2	3	4
36	2	3	3

37	1	2	3
38	2	4	4
39	1	3	3
40	2	3	3
41	1	4	4
42	2	2	3
43	1	4	5
44	2	3	2
45	2	4	5
46	1	3	4
47	1	3	3
48	2	3	4
49	1	2	3
50	2	4	5
51	2	3	3

Kinerja Pegawai (Y)										
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	42
3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	36
4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	42
5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	35
3	1	2	3	3	1	3	1	3	3	23
4	3	2	4	4	3	4	3	5	4	36
3	4	5	3	3	4	3	4	5	5	39
3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	38
3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	40
3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	38
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	3	2	4	4	3	4	3	5	5	37
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
2	5	3	2	2	5	2	5	4	4	34
2	5	5	2	2	5	2	5	2	2	32
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36

KERJASAMA TIM (X1)						
X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
4	4	3	4	3	3	21
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	5	4	27
5	4	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	4	29
4	5	4	4	4	4	25
4	5	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	4	28
5	5	4	4	4	4	26
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24

4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24

Komunikasi								
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
3	3	2	3	3	3	3	3	23
4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	5	5	3	3	5	3	5	32
3	5	3	3	3	5	3	5	30
4	5	5	4	4	5	4	5	36
5	3	3	5	5	3	5	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	5	4	5	35
4	3	2	4	4	3	4	3	27
3	1	2	3	3	1	3	1	17
4	3	2	4	4	3	4	3	27
3	4	3	3	2	3	3	3	24
3	5	4	4	5	4	4	4	33
3	5	3	5	5	3	3	5	32
3	5	3	5	3	3	3	5	30
4	3	4	5	5	4	4	5	34
4	4	5	3	3	5	5	3	32
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	5	4	3	2	4	4	3	29
2	5	3	1	2	3	3	1	20
2	5	4	3	2	4	4	3	27
3	3	2	3	3	3	4	3	24
4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	5	5	3	3	5	4	5	33

5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	4	5	4	4	35
5	4	5	4	5	5	5	5	38
4	5	5	3	5	4	4	5	35
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	5	5	4	5	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	4	4	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	4	4	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	4	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	4	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	3	5	5	5	3	4	35
4	5	4	5	5	4	5	5	37
5	4	4	4	4	3	4	4	32
4	4	4	5	4	5	5	4	35
4	3	5	4	3	5	5	5	34
5	5	4	4	5	5	5	3	36
4	4	4	4	5	5	4	5	35
4	4	4	5	4	5	4	5	35
4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	4	5	5	4	5	4	4	35
5	4	4	5	5	4	5	4	36
5	4	3	4	3	3	5	5	32
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	5	4	4	5	5	5	38
4	3	5	5	5	5	5	5	37
4	5	4	4	4	4	5	5	35
4	4	5	4	5	4	4	5	35

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.8	7.8	7.8
	KS	13	25.5	25.5	33.3
	S	31	60.8	60.8	94.1
	SS	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.9	5.9	5.9
	KS	16	31.4	31.4	37.3
	S	11	21.6	21.6	58.8
	SS	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	23.5	23.5	23.5
	KS	13	25.5	25.5	49.0
	S	8	15.7	15.7	64.7
	SS	18	35.3	35.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.8	7.8	7.8
	KS	13	25.5	25.5	33.3
	S	31	60.8	60.8	94.1
	SS	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.8	7.8	7.8
	KS	13	25.5	25.5	33.3
	S	31	60.8	60.8	94.1
	SS	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.9	5.9	5.9
	KS	16	31.4	31.4	37.3
	S	11	21.6	21.6	58.8
	SS	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.8	7.8	7.8
	KS	13	25.5	25.5	33.3
	S	31	60.8	60.8	94.1
	SS	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.9	5.9	5.9
	KS	16	31.4	31.4	37.3
	S	11	21.6	21.6	58.8
	SS	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	11	21.6	21.6	23.5
	S	28	54.9	54.9	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.9	3.9	3.9
	KS	11	21.6	21.6	25.5
	S	25	49.0	49.0	74.5
	SS	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

KERJASAMA TIM									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

KERJASAMA TIM							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	34	66.7	66.7	68.6
	SS	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	68.6	68.6	68.6
	SS	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	34	66.7	66.7	68.6
	SS	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	72.5	72.5	72.5
	SS	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	35	68.6	68.6	70.6
	SS	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	38	74.5	74.5	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

KOMUNIKASI									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.8	7.8	7.8
	KS	17	33.3	33.3	41.2
	S	26	51.0	51.0	92.2
	SS	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.9	5.9	5.9
	KS	16	31.4	31.4	37.3
	S	11	21.6	21.6	58.8
	SS	21	41.2	41.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	17.6	17.6	17.6
	KS	15	29.4	29.4	47.1
	S	16	31.4	31.4	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.9	3.9	3.9
	KS	18	35.3	35.3	39.2
	S	20	39.2	39.2	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	15.7	15.7	15.7
	KS	14	27.5	27.5	43.1
	S	20	39.2	39.2	82.4
	SS	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.9	3.9	3.9
	KS	19	37.3	37.3	41.2
	S	17	33.3	33.3	74.5
	SS	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	27.5	27.5	27.5
	S	33	64.7	64.7	92.2
	SS	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.8	7.8	7.8
	KS	19	37.3	37.3	45.1
	S	9	17.6	17.6	62.7
	SS	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

DISIPLIN									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	14	27.5	27.5	29.4
	SS	36	70.6	70.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	16	31.4	31.4	35.3
	SS	33	64.7	64.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	14	27.5	27.5	31.4
	SS	35	68.6	68.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	17	33.3	33.3	35.3
	SS	33	64.7	64.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	17	33.3	33.3	37.3
	SS	32	62.7	62.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	16	31.4	31.4	35.3
	SS	33	64.7	64.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	14	27.5	27.5	29.4
	SS	36	70.6	70.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	12	23.5	23.5	25.5
	SS	38	74.5	74.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	- 0.035	0.03 0	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	- 0.035	1.000 ^{**}	- 0.035	.438 ₁	.535 ₁	.639 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	1	0.808	0.83 4	0.000	0.000	0.808	0.000	0.808	0.00 1	0.00 0	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y2	Pearson Correlation	- 0.035	1	.702 ₁	- 0.035	- 0.035	1.000 ^{**}	- 0.035	1.000 ^{**}	- 0.10 2	- 0.20 3	.705 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	0.808		0.00 0	0.808	0.808	0.000	0.808	0.000	0.47 5	0.15 3	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y3	Pearson Correlation	0.030	.702 ^{**}	1	0.030	0.030	.702 ^{**}	0.030	.702 ^{**}	- 0.15 6	- 0.20 3	.614 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	0.834	0.000		0.834	0.834	0.000	0.834	0.000	0.27 4	0.15 2	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y4	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	- 0.035	0.03 0	1	1.000 ^{**}	- 0.035	1.000 ^{**}	- 0.035	.438 ₁	.535 ₁	.639 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	0.000	0.808	0.83 4		0.000	0.808	0.000	0.808	0.00 1	0.00 0	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y5	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	- 0.035	0.03 0	1.000 ^{**}	1	- 0.035	1.000 ^{**}	- 0.035	.438 ₁	.535 ₁	.639 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	0.000	0.808	0.83 4	0.000		0.808	0.000	0.808	0.00 1	0.00 0	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y6	Pearson Correlation	- 0.035	1.000 ^{**}	.702 ₁	- 0.035	- 0.035	1	- 0.035	1.000 ^{**}	- 0.10 2	- 0.20 3	.705 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	0.808	0.000	0.00 0	0.808	0.808		0.808	0.000	0.47 5	0.15 3	0.000

	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y7	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	-0.035	0.030	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	-0.035	1	-0.035	.438 ^{**}	.535 ^{**}	.639 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.808	0.834	0.000	0.000	0.808		0.808	0.001	0.000	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y8	Pearson Correlation	-0.035	1.000 ^{**}	.702 ^{**}	-0.035	-0.035	1.000 ^{**}	-0.035	1	-0.102	-0.203	.705 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.808	0.000	0.000	0.808	0.808	0.000	0.808		0.475	0.153	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y9	Pearson Correlation	.438 ^{**}	-0.102	-0.156	.438 ^{**}	.438 ^{**}	-0.102	.438 ^{**}	-0.102	1	.832 ^{**}	.382 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.475	0.274	0.001	0.001	0.475	0.001	0.475		0.000	0.006
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y10	Pearson Correlation	.535 ^{**}	-0.203	-0.203	.535 ^{**}	.535 ^{**}	-0.203	.535 ^{**}	-0.203	.832 ^{**}	1	.362 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.153	0.152	0.000	0.000	0.153	0.000	0.153	0.000		0.009
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.639 ^{**}	.705 ^{**}	.614 ^{**}	.639 ^{**}	.639 ^{**}	.705 ^{**}	.639 ^{**}	.705 ^{**}	.382 ^{**}	.362 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.009	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.802	10

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kerjasama Tim
X1.1	Pearson Correlation	1	.535 ^{**}	.682 ^{**}	.786 ^{**}	.718 ^{**}	.530 ^{**}	.851 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51

X1.2	Pearson Correlation	.535**	1	.535**	.531**	.399**	.462**	.688**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.004	0.001	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.682**	.535**	1	.697**	.880**	.697**	.900**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	.786**	.531**	.697**	1	.734**	.606**	.867**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	.718**	.399**	.880**	.734**	1	.724**	.893**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.004	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.6	Pearson Correlation	.530**	.462**	.697**	.606**	.724**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	.851**	.688**	.900**	.867**	.893**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.913	6

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Komunikasi
X2.1	Pearson Correlation	1	-.015	0.102	.530*	.506*	0.084	.323	0.202	.485
	Sig. (2-tailed)		0.916	0.476	0.000	0.000	0.560	0.021	0.156	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	-.015	1	.506**	0.113	0.025	.676**	0.038	.313	.587**
	Sig. (2-tailed)	0.916		0.000	0.428	0.862	0.000	0.791	0.025	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	0.102	.506**	1	0.133	0.141	.760**	.437**	0.259	.672**
	Sig. (2-tailed)	0.476	0.000		0.350	0.325	0.000	0.001	0.067	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	.530**	0.113	0.133	1	.792**	0.087	.281*	.609**	.693**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.428	0.350		0.000	0.545	0.045	0.000	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	.506**	0.025	0.141	.792**	1	0.130	.362**	.454**	.651**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.862	0.325	0.000		0.365	0.009	0.001	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.6	Pearson Correlation	0.084	.676**	.760**	0.087	0.130	1	.423**	.331*	.711**
	Sig. (2-tailed)	0.560	0.000	0.000	0.545	0.365		0.002	0.018	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.7	Pearson Correlation	.323	0.038	.437**	.281*	.362**	.423**	1	0.108	.511**
	Sig. (2-tailed)	0.021	0.791	0.001	0.045	0.009	0.002		0.451	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.8	Pearson Correlation	0.202	.313	0.259	.609**	.454**	.331*	0.108	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	0.156	0.025	0.067	0.000	0.001	0.018	0.451		0.000

X3.6	Pearson Correlation	0.050	0.010	.374**	.370**	.355*	1	.326*	0.179	.631**
	Sig. (2-tailed)	0.727	0.946	0.007	0.008	0.011		0.019	0.209	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.7	Pearson Correlation	0.153	0.050	0.165	0.226	0.097	.326*	1	.367**	.540**
	Sig. (2-tailed)	0.285	0.727	0.247	0.111	0.499	0.019		0.008	0.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.8	Pearson Correlation	-0.031	-0.035	0.222	0.137	0.088	0.179	.367**	1	.428**
	Sig. (2-tailed)	0.828	0.807	0.118	0.337	0.541	0.209	0.008		0.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Disiplin	Pearson Correlation	.454**	.417**	.543**	.578**	.630**	.631**	.540**	.428**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.634	8

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Kerjasama Tim, Komunikasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.478	.445	4.11027

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kerjasama Tim, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728.477	3	242.826	14.373	.000 ^b
	Residual	794.033	47	16.894		
	Total	1522.510	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kerjasama Tim, Komunikasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.842	4.032		1.81	0.089		
	Kerjasama Tim	0.398	0.244	0.174	1.632	0.109	0.97	1.031
	Komunikasi	0.789	0.123	0.687	6.415	0	0.969	1.032
	Disiplin	0.227	0.077	0.238	2.95	0.005	0.993	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

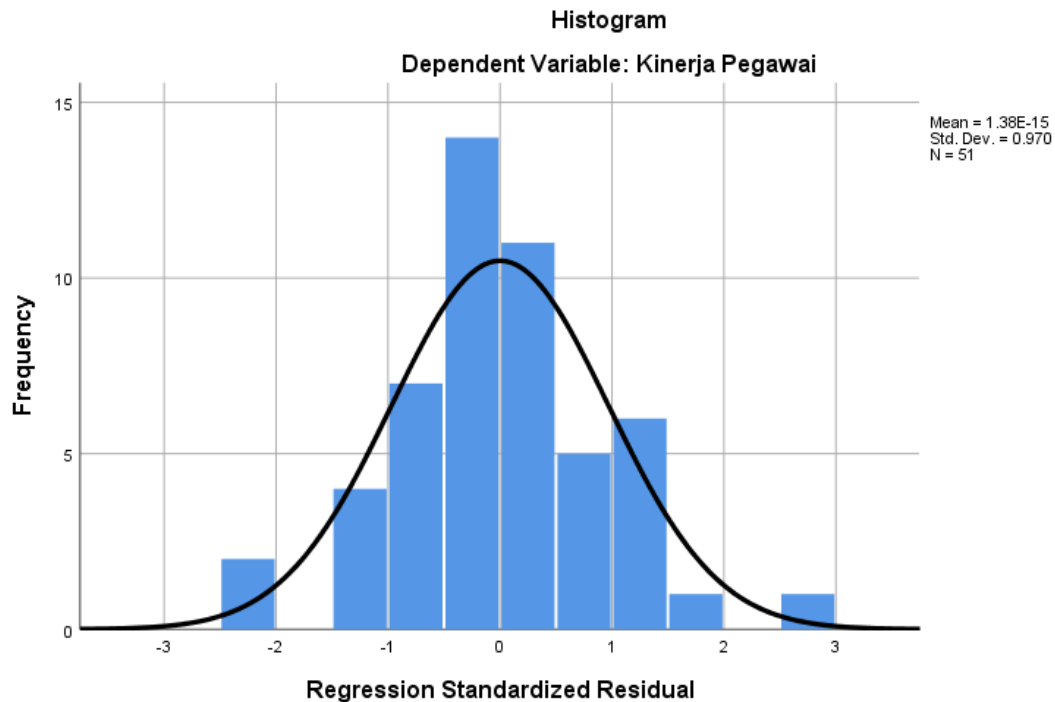
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kerjasama Tim	Komunikasi	Disiplin
1	1	3.971	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.022	13.417	.00	.07	.79	.01
	3	.006	26.008	.02	.75	.09	.24
	4	.002	51.378	.97	.17	.12	.75

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

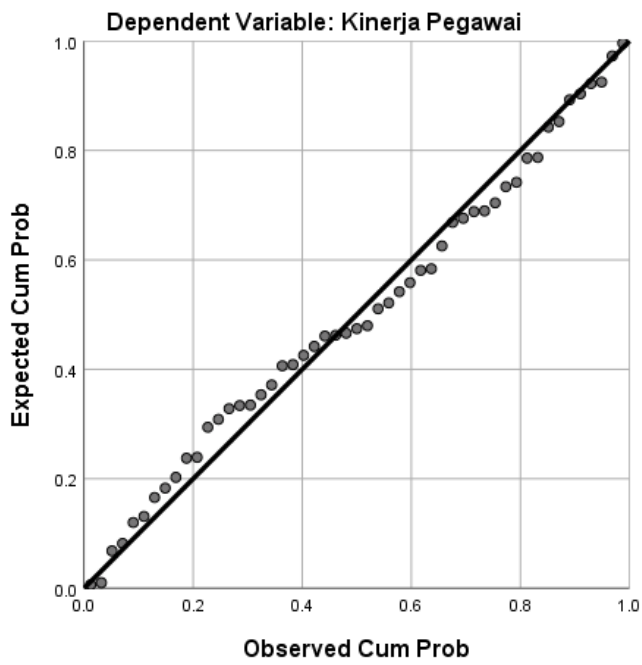
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.7291	45.6915	37.9020	3.81701	51
Std. Predicted Value	-2.403	2.041	.000	1.000	51
Standard Error of Predicted Value	.699	1.823	1.120	.268	51
Adjusted Predicted Value	29.3400	45.1125	37.8700	3.85046	51
Residual	-10.20898	10.88206	.00000	3.98505	51
Std. Residual	-2.484	2.648	.000	.970	51
Stud. Residual	-2.569	2.787	.004	1.017	51
Deleted Residual	-10.92174	12.06131	.03192	4.38678	51
Stud. Deleted Residual	-2.741	3.018	.004	1.051	51
Mahal. Distance	.465	8.859	2.941	1.947	51
Cook's Distance	.000	.210	.026	.045	51
Centered Leverage Value	.009	.177	.059	.039	51

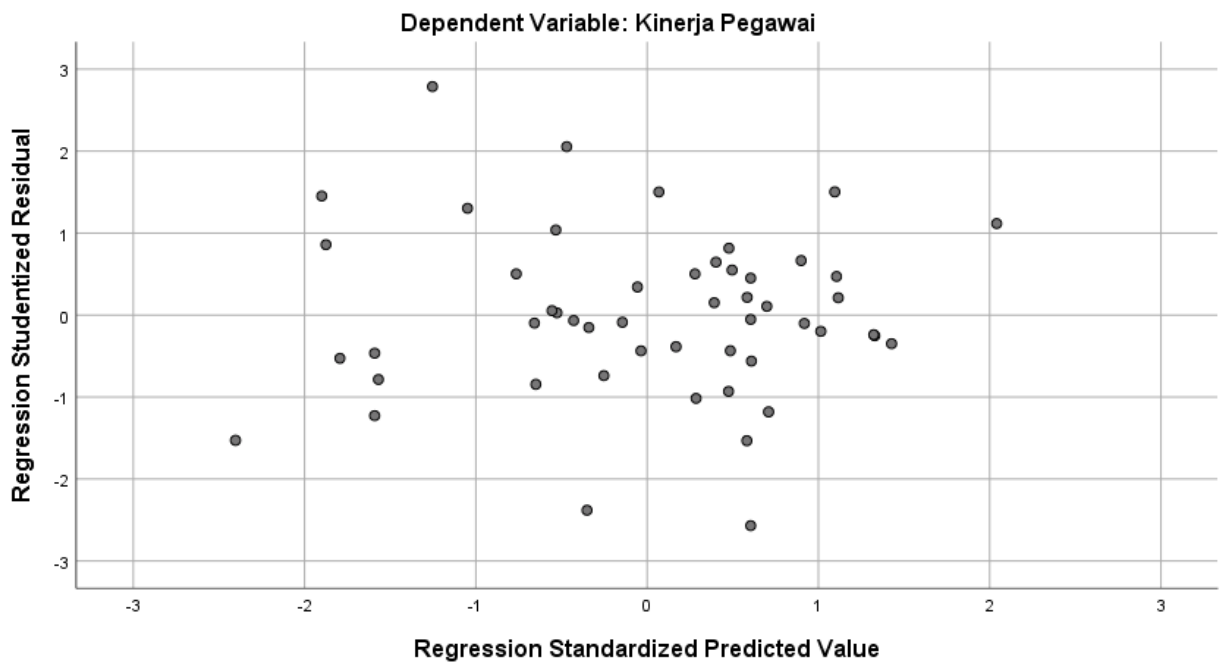
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2964/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/1/2023

Kepada Yth.

Medan, 21/1/2023

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Lili Amriani
NPM : 1905160597
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

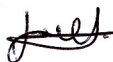
Identifikasi Masalah : 1. rendahnya tingkat motivasi dari beberapa pegawai dalam hal kerja, hal ini di sebabkan masih kurang nya bentuk penghargaan yang di berikan kepada pegawai yang memiliki kemampuan lebih
2. kurangnya kemampuan komunikasi yang dilakukan oleh pegawai yang masih belum cukup baik sehingga menghambat kedisiplinan kerja pegawai.
3. stres kerja pada pegawai karena tekanan banyaknya kerjaan menyebabkan ketidak puasan dan juga turunnya motivasi kerja yang berkaitan dengan pekerjaan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
✓ 2. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Deli Serdang → Sekwan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Lili Amriani)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


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


PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2964/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/1/2023

Nama Mahasiswa : Lili Amriani
NPM : 1905160597
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 21/1/2023
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina MSi 21/1/2023
Judul Disetujui : Pengaruh Kerjasama tim, Komunikasi, Dan Displin
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat
DPRD Kota Medan

Medan, 24 Januari 2023

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

(.....)

Legenda:
* Disahkan oleh Pimpinan Program Studi
** Disahkan oleh Dosen Pembimbing
Legenda disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



JMSU

Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 396 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 22 Rajab 1444 H
13 Februari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Sekretaris DPRD Kota Medan
Jln.Kapten Maulana Lubis No.1 Medan
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 : Lili Amriani
Npm : 1905160597
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
I. Peringgal





**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 396 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

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 : 2/13/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Lili Amriani
N P M : 1905160597
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

Dosen Pembimbing : Dr.Ir.Hj.R.Sabrina, M.Si.

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 dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 13 Februari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 22 Rajab 1444 H
13 Februari 2023 M




Dekan
Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



PEMERINTAH KOTA MEDAN
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Kantor : Jalan Kapten Maulana Lubis No. 1 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4537728 Faks. (061) 4537728
Email : sekretariat@dprd.pemkomedan.go.id Website : dprd.pemkomedan.go.id

Medan, 16 Februari 2023

Kepada,

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

di-

Medan

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 396/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 13 Februari 2023, hal surat Izin Riset Pendahuluan, atas nama:

No.	Nama	NPM	Program Studi
1.	Lili Amriani	1905160597	Manajemen

Dengan ini disampaikan bahwa kami menerima mahasiswa tersebut untuk melakukan riset di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan terhitung mulai dari keluarnya tanggal surat ini, dengan ketentuan :

- Mengikuti peraturan yang ada di Sekretariat DPRD Kota Medan
- Hari Senin s.d Kamis masuk pukul 08.00 Wib s.d 16.30 Wib dan hari Jumat masuk pukul 08.00 Wib s.d 17.00 Wib
- Tetap menerapkan protokol kesehatan sesuai ketentuan yang berlaku

Demikian disampaikan untuk dimaklumi.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
SEKRETARIS DPRD KOTA MEDAN,

MUHAMMAD ALI SIPAHUTAR, S.STP, MAP
Pembina Tk. I(IV/b)
NIP 197903171999121001



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Lili Amriani

NPM : 1905160597

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Lili Amriani

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Lili Amriani
 NPM : 1905160597
 Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar belakang agar diuraikan secara sistematis sesuai variabel yang mungkin boleh boleh - Fenomena masalah di latar belakang agar jelas dan didukung oleh pembuktian yang	17/3	23
Bab 1	- Tulisan agar diperhatikan tata cara (tipodiktografi) - Peta jalan fenomena masalah di latar belakang. - Seriuslah identifikasi masalah dgn latar belakang	22/3	23
Bab 1, 2, 3 Bab 3	- Paragraf narasi dan penulisan (tipe) - Definisi operasional untuknya X_1, X_2 dan X_3 yg diambil sbg def. operasional harus yang ada dlm Bab 2. - Tambahan narasi bab 3 harus kerangka proposal	24/3	23
Bab 1, 2, 3 Daftar Pustaka	- Urutan subbab pd bab 3 agar konsisten dgn bab sebelumnya - Indikator yg digunakan sbg operasional penelitian harus sesuai yg ada di bab 2 dan yg jelas keterangannya.	30/3	23
Instrumen Bab 1 Pengumpulan 2 Data Penelitian ³	- Sudah diperbaiki sesuai arahan.	31/3	23
Persetujuan Seminar Proposal	ace maju seminar proposal	31/3	23

Medan, Maret 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 15 Juni 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diuraikan sebagai berikut :


Nama : Lili Amriani
N.P.M. : 1905160597
Tempat / Tgl.Lahir : L. Pakam, 06 Juni 2001
Alamat Rumah : Jln. Galang Kp. Banten Gg. Dame , Kec. Lubuk Pakam, Kab. Deli Serdang
Judul Proposal : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Batasan masalah dibuat sebagai Pegawai tetap.....
Bab II	Kurangi Pakar - Pakar yang ada di Indikator.....
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus


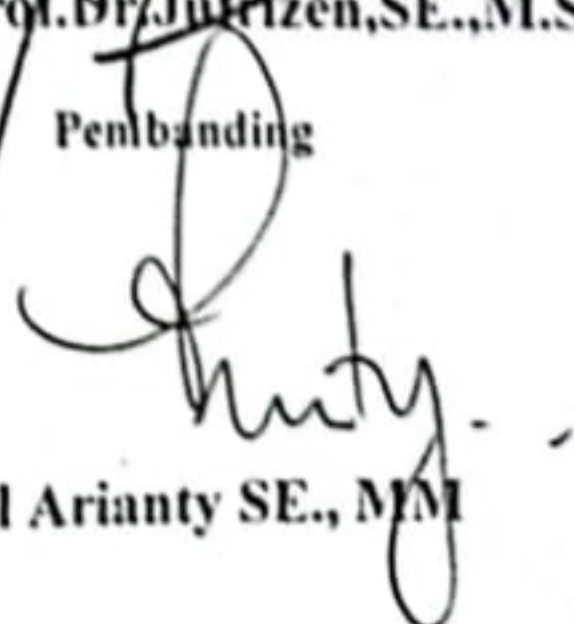
Medan, Kamis, 15 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, MSi

Secretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
 Penbanding

Nel Arianty SE., MM



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 15 Juni 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Lili Amriani
N .P.M. : 1905160597
Tempat / Tgl.Lahir : L. Pakam, 06 Juni 2001
Alamat Rumah : Jln. Galang Kp. Banten Gg. Dame , Kec. Lubuk Pakam, Kab. Deli Serdang
JudulProposal :Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, MSi**

Medan, Kamis, 15 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, MSi

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Nel Arianty SE., MM

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



Nomor : 2219 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 01 Shafar 1445 H
18 Agustus 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Sekretaris DPRD Kota Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Lili Amriani
N P M : 1905160597
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





PEMERINTAH KOTA MEDAN

SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Kantor : Jalan Kapten Maulana Lubis No. 1 Medan Kode Pos 20112
Telepon : (061) 4537728 Faks : (061) 4537728
Email : sekretariat@dprdpemkomedan.go.id Website : dprdpemkomedan.go.id

Medan, 22 Agustus 2023

Kepada,

Nomor : 000.9/1956

Sifat : Biasa

Lampiran :

Hal : Keterangan selesai Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

di-

Medan

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor: 396/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 13 Februari 2023 hal Surat Izin Riset, dan surat dari Sekretaris DPRD Kota Medan nomor : 070/0131 tanggal 16 Februari 2023 hal persetujuan Riset, atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi
1.	Lili Amriani	1905160597	Manajemen

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut telah **selesai** melaksanakan Riset di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan.

Demikian surat ini dikeluarkan untuk dipergunakan seperlunya.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
SEKRETARIS DPRD KOTA MEDAN,

MUHAMMAD ALI SIPAHUTAR, S.STP, MAP
Pembina Tk. I (N/b)
NIP 197903171999121001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Lili Amriani
NPM : 1905160597
Tempat dan Tanggal Lahir : Lubuk Pakam, 06 juni 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
Alamat : Dusun III Mesjid Jl.Galang Pagar Merbau III
Lubuk Pakam
No. Telephone : 082274193032
Email : liliamriani1213@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Amiruddin
Pekerjaan : Tukang Becak
Nama Ibu : Listuani
Pekerjaan : Ibu rumah Tangga
Alamat : Dusun III Mesjid Jl.Galang Pagar Merbau III
Lubuk Pakam
No. Telephone : 085296767037

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 104241 Syahmad 2007-2013
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 2 Lubuk Pakam 2013-2016
Sekolah Menengah Atas : Negeri 1 Beringin 2016-2019
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2019-2023

Medan, Agustus 2023

Hormat Saya,

Lili Amriani