

**PENGARUH KERJA SAMA TIM, *JOB SATISFACTION*
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT PELINDO REGIONAL 1
BELAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen*



Oleh :

HAMIZAH

NPM : 2205160044

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 5 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 17 April 2026, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : **HAMTEAH**
NPM : **1705160044**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KERJA SAMA, TIME JOB SATISFACTION DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PELINDO REGIONAL 1 BELAWAN**

Dinyatakan : (X) *Lulus* **Lulus** *Magisterium* dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TISI PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. Lita Bismala, S.E., M.Si

Sri Paji Lesard, S.E., M.M

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. H. Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si.,

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. Radiman, S.E., M.Si



Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : HAMIZAH
N.P.M : 2205160044
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KERJA SAMA TIM, *JOB SATISFACTION*
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT PELINDO REGIONAL 1 BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2026

Pembimbing Tugas Akhir

Assoc. Prof. Dr. H. JASMAN SYARIFUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

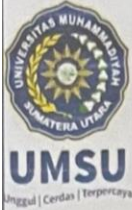
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

DR. RADIMAN, S.E., M.Si.



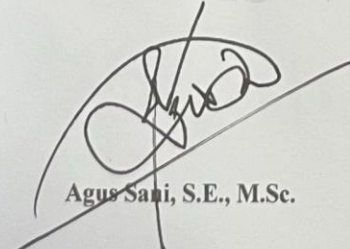
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

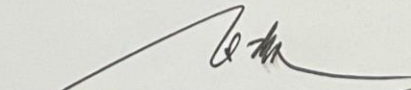
Nama Mahasiswa : Hamizah
 NPM : 22205160044
 Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. H. Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kerja Sama Tim, *Job Satisfaction* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelindo Regional 1 Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil penelitian ini mendukung teori-teori yang sudah ada (terutama bab 2) dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.		JS
Bab 5	Paragraf kan kean-pulan dan hal maka akan dit di dan pinta pda:		JS
Daftar Pustaka			
Disetujui dan ditandatangani Meja Bimbingan	Selesai memenuhi syarat untuk ujian tugas akhir (terakhir sidang)	31/3/2026	JS

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi


 Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, April 2026
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing


 Assoc. Prof. Dr. H. Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Hamizah
N.P.M : 2205160044
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kerja Sama Tim, *Job Satisfaction* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelindo Regional 1 Belawan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2026

Saya yang menyatakan



Hamizah Hamizah

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji serta syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah menurunkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis dalam proses penyusunan Skripsi. Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi panutan bagi seluruh umat manusia. Dalam kesempatan ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kerja Sama Tim *Job satisfaction* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelindo Regional 1 Belawan.

Dengan menyelesaikan Tugas Akhir ini tak lepas penulis banyak menerima bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Pertama sekali penulis mengucapkan ribuan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua penulis. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Cinta Pertama saya, Ayahanda Syamsul Bahri, terima kasih atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang tiada henti, selalu memberikan yang terbaik untuk putrinya hingga saat ini. Ayah yang tak kenal lelah bekerja keras, berlayar jauh dari keluarga demi membiayai pendidikan saya, sehingga saya dapat menempuh pendidikan sampai di bangku perkuliahan saat ini. Kepada Ibunda Tercinta saya, Halimah yang telah melahirkan saya dengan penuh kasih dan perjuangan yang luar biasa, terima kasih karena selalu setia menemani dan menguatkan saya di saat ayah tidak berada di samping saya. Ungkapan terima kasih yang mendalam juga saya

sampaikan kepada kedua orang tua saya serta ketiga adik saya, yang senantiasa mendoakan, memberikan semangat, dukungan, dan motivasi yang luar biasa, sehingga menjadi sumber kekuatan dan inspirasi terbesar dalam langkah saya meraih gelar sarjana.

2. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak. Dr. Radiman, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz S.E., M.Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini.

9. Ibu Murviana Koto S.E.,M.Si., selaku dosen pembimbing akademik saya.

Terimakasih kepada semua pihak-pihak yang sudah memberikan bantuan kepada penulis. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis demi bekal dalam menatap masa depan. Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Medan, Januari 2026

Hamizah
NPM. 2205160044

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Batasan Masalah.....	11
1.4. Rumusan Masalah	12
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian.....	13
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	14
2.1. Landasan Teoritis	14
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	14
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	16
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.1.2 Kerja Sama Tim.....	19
2.1.2.1 Pengertian Kerja Sama Tim	19
2.1.2.2 Tujuan Kerjasama Tim	20
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim	21
2.1.2.4 Indikator-Indikator Kerjasama Tim.....	23
2.1.3 <i>Job satisfaction</i>	24
2.1.3.1 Pengertian <i>job satisfaction</i>	24
2.1.3.2 Tujuan <i>job satisfaction</i>	25
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job satisfaction</i>	26
2.1.3.4 Indikator-Indikator <i>Job satisfaction</i>	28
2.1.4 Disiplin Kerja	29
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	29
2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja	30
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	31
2.2. Penelitian Terdahulu	35
2.3. Kerangka Konseptual	37
2.3.1 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai.....	38
2.3.2 Pengaruh <i>Job satisfaction</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	39
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	40
2.3.4 Pengaruh Kerjasama Tim, <i>Job satisfaction</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.4. Hipotesis	42

BAB 3 METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian	43
3.2 Definisi Operasional Variabel	43
3.3. Tempat dan Waktu	44
3.4. Populasi dan Sampel	45
3.4.1 Populasi	45
3.4.2 Sampel	46
3.5. Teknik Pengumpulan Data	47
3.6. Teknk Analisis Data	47
3.6.1 Uji Validitas	48
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.6.3 Uji Asumsik Klasik	49
3.6.3.1 Uji Normalitas	49
3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.6.3.3 Uji Multikolinearitas.....	50
3.7. Metode Analisis Data	50
3.7.1 Analisis Regresi.....	51
3.7.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	51
3.7.3 Analisi Regresi Linear Berganda	52
3.7.4 Pengujian Hipotesis	53
3.7.4.1 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t).....	53
3.7.4.2 Uji Regresi Secara Bersama (Uji f).....	54
3.7.5 Koefisien Determinasi (R ²)	55
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	57
4.1.2 Karakteristik Responden	59
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	66
4.1.3 Uji Instrumen Penelitian.....	68
4.1.3.1 Uji Validitas.....	68
4.1.3.2 Uji Reabilitas	71
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	73
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda	75
4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	76
4.2 Pembahasan	80
4.2.1 Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai	80
4.2.2 Pengaruh <i>Job satisfaction</i> terhadap Kinerja Pegawai	81
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	83
4.2.4 Pengaruh Kerja Sama Tim, <i>Job satisfaction</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	86

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-Riset Awal Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan.....	8
Tabel 2. Defenisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3. Rincian Waktu Penelitian.....	37
Tabel 4 Jawaban responden beserta skor	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 2 Diagram Alir Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	37
Gambar 3 Diagram Alir Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	38

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi sebuah perusahaan karena memiliki kontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya, sebab pegawai berperan aktif dalam seluruh aktivitas organisasi, mulai dari pengambilan keputusan, perencanaan, hingga pelaksanaan program untuk mencapai target yang telah ditetapkan (Marhalinda & Supiandini, 2022). Dalam kondisi tersebut, perusahaan dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja yang optimal, karena kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien (Sari, 2013). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek krusial yang harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan (Audiana *et al.*, 2024).

Di tengah arus globalisasi yang semakin kuat, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi fokus utama bagi setiap organisasi, termasuk lembaga pemerintah. Hal ini karena SDM yang unggul akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kualitas pelayanan, terutama pelayanan publik. Untuk mewujudkan SDM yang berkualitas, diperlukan peningkatan melalui pendidikan dan pelatihan, baik dalam kemampuan teknis (*hard skills*) maupun kemampuan non-teknis (*soft skills*), seperti komunikasi, kerjasama tim, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi instansi tempat mereka

bekerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengembangan kemampuan, kebutuhan, serta kesejahteraan pegawai menjadi sangat penting agar mereka dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Salah satu instansi yang patut mendapat perhatian adalah Pelindo Regional 1 Belawan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, Pelindo memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran arus logistik dan perekonomian nasional. Kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam pengelolaan manajemen, mengingat sumber daya manusia merupakan aset krusial dalam menunjang keberhasilan operasional perusahaan. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang sering menjadi sorotan antara lain adalah kerja sama tim, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Kerja sama tim yang solid dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan; kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong semangat pegawai dalam memberikan kontribusi terbaik; sedangkan disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka pengelolaan SDM harus dilakukan secara optimal. Perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap kebutuhan, keinginan, kepuasan, serta harapan pegawai terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, Pelindo Regional 1 Belawan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing secara berkelanjutan. Hal ini menjadi sangat relevan mengingat dunia saat ini tengah menghadapi isu-isu strategis yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dan manajemen sumber daya manusia.

Pelindo Regional 1 Belawan merupakan salah satu entitas strategis dalam sektor jasa kepelabuhanan yang hingga saat ini terus berkomitmen memberikan pelayanan optimal kepada para pengguna jasa, khususnya dalam mendukung kelancaran arus barang dan logistik nasional. Pelayanan yang diberikan mengedepankan prinsip profesionalisme, efisiensi, dan keselamatan kerja, dengan tetap memperhatikan aspek keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Sebagai perusahaan yang berada di garda terdepan dalam mendukung aktivitas perdagangan dan industri di wilayah barat Indonesia, Pelindo Regional 1 Belawan memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga mutu layanan serta meningkatkan daya saing. Salah satu fokus utama perusahaan adalah penguatan kualitas sumber daya manusia, yang merupakan aset penting dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Pelindo Regional 1 Belawan menjalankan berbagai program pengembangan SDM, termasuk pelatihan kompetensi, peningkatan kesejahteraan karyawan, serta penguatan budaya kerja yang produktif dan kolaboratif. Hal ini sejalan dengan upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adaptif, dan inovatif, guna menjawab tantangan persaingan global yang semakin kompleks. Fasilitas kerja yang mendukung dan sistem manajemen berbasis teknologi juga turut menjadi penopang utama dalam menjaga performa operasional perusahaan. Kantor pusat Pelindo Regional 1 Belawan berada di Kota Medan dan menjadi pusat koordinasi dari berbagai pelabuhan strategis yang berada di bawah naungannya. Sebagai institusi pelayanan publik berbasis bisnis, Pelindo Regional 1 Belawan senantiasa berupaya memberikan kontribusi maksimal terhadap

pertumbuhan ekonomi nasional, sembari terus memperkuat peran sumber daya manusia sebagai pilar utama kemajuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu Yolinsa & Marlius, (2023). Pada umumnya pegawai yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pelatihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif baru.

Adapun kerja sama tim adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Menurut Machsunah *et al.*, (2023) Kerja tim merupakan sekelompok orang yang bertugas secara tim guna meraih sasaran yang diharapkan. (Fairuz *et al.*, (2023) kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai, kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras.

Selain kerja sama tim terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan adalah *job satisfaction*. Menurut Sofyandi, (2021) faktor *job satisfaction* dapat memengaruhi kinerja pegawai di mana pegawai yang merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan performanya sedangkan pegawai yang memiliki *job satisfaction* yang rendah cenderung merasa bahwa

pekerjaan yang mereka lakukan membosankan sehingga hasil kerja yang diberikan tidak sesuai.

Kepuasan kerja sendiri ialah hasil anggapan terkait baik atau buruk pekerjaan pegawai dengan memberi nilai yang diinginkan. Makin berdasar pada keinginan pegawai dengan realitasnya, maka pegawai itu akan berpuas sehingga berimbas positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja ialah kondisi emosional tenaga kerja yang terjadi atau tidak terjadi titik pertemuan antara balas jasa tenaga kerja maupun organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang dikehendaki tenaga kerja. Kepuasan kerja sendiri sangat ditentukan oleh seberapa besar karyawan dalam suatu perusahaan menanamkan komitmen organisasional dalam bekerja yang berkelanjutan (Rosna *et al.*, 2023).

Fenomena kepuasan kerja (*job satisfaction*) di PT Pelindo Regional 1 Belawan masih menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Berdasarkan hasil pra-riset awal yang dilakukan peneliti melalui penyebaran kuesioner pendahuluan kepada pegawai, diketahui bahwa sebagian responden menyatakan kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Selain itu, responden juga menilai bahwa fasilitas pendukung kerja, seperti sarana operasional dan sistem kerja, belum sepenuhnya optimal dalam menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kondisi tersebut menyebabkan menurunnya motivasi dan semangat kerja pegawai, yang tercermin dari masih rendahnya tingkat kepuasan kerja sebagian karyawan. Beban kerja yang relatif tinggi tanpa diimbangi dengan dukungan fasilitas dan sistem kompensasi yang memadai berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja. Apabila kondisi ini dibiarkan secara berkelanjutan, maka

dapat berdampak pada menurunnya produktivitas serta kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, fenomena kepuasan kerja ini menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut guna mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, manajemen Pelindo Regional 1 Belawan perlu mengambil langkah strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain evaluasi terhadap sistem kompensasi dan insentif, peningkatan fasilitas dan kenyamanan kerja, penyediaan pelatihan dan pengembangan karier yang relevan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan partisipatif. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan semangat kerja dan loyalitas karyawan meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah disiplin kerja. Menurut Isvandiari & Al Idris, (2018) Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau ketersediaan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan, serta norma-norma sosial yang ada. Dengan demikian, disiplin kerja mengacu pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan konsekuensi adanya sanksi bagi pelanggarannya. Disiplin kerja juga masih kurang di perhatikan karena sering menemui kurangnya disiplin pegawai yang masih belum di ketahui apa penyebabnya, serta cukup banyak pegawai yang datang tidak tepat dengan pembagian shift yang ditemukan.

Berikut ini adalah fenomena permasalahan kerja sama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja pegawai di PT Pelindo Regional 1 Belawan berdasarkan pra-riset terhadap 140 orang responden.

Tabel 1.1

Hasil Pra-Riset Awal Kerja Sama Tim Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	46%	54%
2	Antaranggota tim saling membantu ketika menghadapi kesulitan kerja	44%	56%
3	Komunikasi dalam tim berjalan dengan baik	41%	59%
4	Pembagian tugas dalam tim dilakukan secara adil	43%	57%
5	Kerja sama tim mendukung pencapaian target kerja	39%	61%

Sumber: Pra-Riset Kuesioner Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan (2025)

Berdasarkan data diatas, hasil pra-riset menunjukkan bahwa kerja sama tim pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari persentase jawaban *tidak* yang lebih tinggi dibandingkan jawaban *ya* pada seluruh pernyataan. Sebanyak 54% responden menyatakan belum selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, sementara 56% responden menilai antaranggota tim belum saling membantu secara maksimal ketika menghadapi kesulitan kerja.

Selain itu, 59% responden menyatakan bahwa komunikasi dalam tim belum berjalan dengan baik, dan 57% responden menilai pembagian tugas dalam tim belum dilakukan secara adil. Bahkan, 61% responden menyatakan bahwa kerja sama tim belum sepenuhnya mendukung pencapaian target kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kerja sama tim masih perlu ditingkatkan karena berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, kerja sama tim diduga menjadi

salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pelindo Regional 1 Belawan.

Tabel 1.2

Hasil Pra-Riset Awal *Job satisfaction* Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	45%	55%
2	Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik setiap hari	42%	58%
3	Saya merasa dihargai atas hasil kerja yang saya capai	40%	60%
4	Kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja	37%	63%
5	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	41%	59%

Sumber: Pra-Riset Kuesioner Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan (2025)

Berdasarkan data diatas, hasil pra-riset menunjukkan bahwa tingkat *job satisfaction* atau kepuasan kerja pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya persentase responden yang memberikan jawaban *tidak* pada seluruh indikator kepuasan kerja. Sebanyak 55% responden menyatakan belum merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani, dan 58% responden mengaku belum memiliki motivasi kerja yang tinggi setiap hari.

Selain itu, 60% responden menyatakan belum merasa dihargai atas hasil kerja yang telah dicapai. Dari aspek kompensasi, 63% responden menilai bahwa imbalan yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Sementara itu, 59% responden menyatakan bahwa beban kerja belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai belum optimal dan berpotensi memengaruhi kinerja

pegawai. Oleh karena itu, *job satisfaction* diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di PT Pelindo Regional 1 Belawan dan perlu diteliti lebih lanjut.

Tabel 1.3

Hasil Pra-Riset Awal Disiplin Kerja Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	42%	58%
2	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	40%	60%
3	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan	45%	55%
4	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien	43%	57%
5	Saya bekerja sama dengan baik dalam tim	48%	52%

Sumber: Pra-Riset Kuesioner Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan (2025)

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa disiplin kerja pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan belum menunjukkan tingkat yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban *tidak* yang masih lebih tinggi dibandingkan jawaban *ya* pada hampir seluruh pernyataan yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja. Sebanyak 58% responden menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta 60% responden menyatakan belum mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap jadwal kerja dan target organisasi masih perlu ditingkatkan. Selain itu, 55% responden menilai bahwa hasil kerja yang dihasilkan belum sepenuhnya sesuai dengan standar kualitas perusahaan, yang mencerminkan kurangnya konsistensi dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada indikator efektivitas dan efisiensi kerja, 57% responden

menyatakan belum mampu bekerja secara efektif dan efisien, yang mengindikasikan bahwa pemanfaatan waktu kerja dan kepatuhan terhadap prosedur kerja belum berjalan secara maksimal. Sementara itu, pada aspek kerja sama tim, meskipun terdapat 48% responden yang menyatakan mampu bekerja sama dengan baik, masih terdapat 52% responden yang menunjukkan kurangnya kedisiplinan dalam mendukung kerja tim secara optimal.

Tabel 1.4

Hasil Pra-Riset Awal Kinerja pada Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	42%	58%
2	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	40%	60%
3	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan	45%	55%
4	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien	43%	57%
5	Saya bekerja sama dengan baik dalam tim	48%	52%

Sumber: Pra-Riset Kuesioner Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan (2025)

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan masih tergolong belum optimal. Hal ini terlihat dari persentase jawaban “tidak” yang lebih dominan pada hampir seluruh pernyataan. Pada aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, sebanyak 58% responden menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selanjutnya, 60% responden menyatakan belum mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan, yang menunjukkan masih adanya kendala dalam pencapaian produktivitas kerja. Pada indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas perusahaan, sebanyak 55% responden menyatakan hasil kerjanya belum sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas kerja

karyawan. Selain itu, pada aspek efektivitas dan efisiensi kerja, 57% responden menyatakan belum mampu bekerja secara efektif dan efisien, yang menunjukkan bahwa proses kerja belum berjalan secara optimal. Meskipun demikian, pada indikator kerja sama tim terlihat hasil yang relatif lebih baik dibandingkan indikator lainnya, di mana 48% responden menyatakan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim, meskipun masih terdapat 52% responden yang menyatakan sebaliknya. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan perlunya perhatian manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem kerja, pengembangan kompetensi, serta dukungan organisasi yang lebih optimal.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kerjasama Tim *Job satisfaction* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan." Penelitian ini penting karena hasil pengamatan menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor .

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah pada penelitian ini adalah:

1. Kerja sama tim di PT Pelindo Regional 1 Belawan belum optimal sehingga berpotensi menghambat pencapaian target kinerja pegawai.
2. Tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagian pegawai masih rendah karena kompensasi, fasilitas, dan beban kerja dirasa belum seimbang.
3. Disiplin kerja pegawai belum konsisten, terlihat dari ketidaktepatan waktu kerja dan ketidakpatuhan terhadap SOP.

4. Belum diketahui secara jelas pengaruh kerja sama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Pelindo Regional 1 Belawan.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan tidak meluas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel independen, yaitu kerja sama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja.
2. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja pegawai pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.
3. Penelitian dibatasi pada pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan, tanpa melibatkan unit atau perusahaan lain.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, masalah pokok penelitian ini dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?
2. Apakah ada pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?
4. Apakah ada pengaruh kerjasama tim, *job satisfaction* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian dapat diharapkan mampu menyediakan kontribusi berupa masukan dan saran terkait isu-isu mengenai kerjasama tim *job satisfaction* dan disiplin kerja .Informasi ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan yang berharga untuk memajukan kinerja karyawan di masa depan ,terutama sehubungan dengan peningkatan tingkat nilai perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama berkuliah di dengan kenyataan yang di hadapi di lapangan dan juga sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan yang berguna dimasa depan

3. Bagi Universitas

Dapat menambah koleksi di perpustakaan dan dapat menjadi sumber ilmiah dari penelitian yang sejenis

4. Bagi Pembaca

Sebagai referensi bahan kajian dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat pada penelitian yang serupa.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja ini mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta keberhasilan dan efisiensi dalam bekerja. Penilaian terhadap kinerja karyawan penting dilakukan untuk mengetahui kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Elizar dan Tanjung (2018), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi

bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Menurut Usman *et al.*, (2023) kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja actual yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, kinerja karyawan mencakup pencapaian tujuan, produktifitas, kualitas kerja kontribusi terhadap keberhasilan organisasi, serta faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kerjasama tim dan komitmen organisasi. Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019), Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Yolinda & Marlius (2023), kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu. Menurut Lina (2014), Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara pemberian reward (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh

semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah aspek penting dalam mendorong yang memungkinkan seseorang untuk menyiapkan tugas dengan kemampuan dan kesediaan yang memadai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi instansi tempat mereka bekerja. Untuk mencapai kinerja yang efektif, seseorang perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya. Kinerja sendiri merupakan hasil nyata dari prestasi yang telah dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran mereka dalam organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018), menyebutkan tiga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan kemampuan individu dalam bekerja bersama orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan koordinasi, komunikasi, serta efisiensi kerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

2. Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung bekerja lebih optimal, memiliki loyalitas tinggi, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan dan standar kerja yang berlaku di organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab, sehingga meningkatkan kinerja.

Sedangkan Menurut Mangkunegara, (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) Faktor Motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Faktor Kemampuan (*ability*), terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (Knowledge+ skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Robbins dan Coutler (2016), terdapat lima indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan Waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Adapun menurut (Marhawati, 2022) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja karyawan masing-masing.

3. Tanggung jawab

Yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan tujuan, dan didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik tinggi dari pada kinerja individu.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.1.2 Kerjasama Tim

2.1.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim berkaitan dengan adanya solidaritas di dalam anggota tim yang bekerja sama yang dimana untuk saling bergantung pada sumber daya demi tercapainya tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan suatu perkumpulan atau sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan kebersamaan bertanggung jawab yang mana atas hasil kinerja yang sangat tinggi di banding dari hasil yang dikerjakan dalam individu (Amirullah, 2015).

Kerjasama tim (*Team work*) adalah sekelompok usaha-usaha individu yang membuat kinerja lebih tinggi ketimbang hasil yang di peroleh jika pekerja diselesaikan tanpa bantuan orang lain. kerjasama tim akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai apabila melaksanakan kerjasama tim dengan baik. Kerjasama tim adalah suatu sistem yang menggabungkan kerja kelompok yang yang di dukung oleh penetapan tujuan yang jelas dan berbagai keterampilan, leadership dan komunikasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik di bandingkan kinerja perorangan. Menurut Muaziz & Parashakti (2024), Kerjasama tim ialah kelompok orang yang memilih suatu kemampuan untuk menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan secara bersama sama dengan mengharapkan setiap prestasi yang dimiliki untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa, kerjasama tim merupakan suatu hal yang penting dalam kinerja, dimana kerjasama tim adalah suatu proses sekelompok individu yang berkerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dan tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat mencapai sasaran organisasi yang telah di tetapkan.

2.1.2.2 Tujuan Kerjasama Tim

Terdapat enam tujuan kerjasama tim yaitu sebagaimana berikut:

1. Saling Belajar dan Beradaptasi:

Anggota tim dapat saling belajar dari pengalaman dan keahlian satu sama lain, yang berkontribusi pada pengembangan keterampilan individu dan kolektif.

2. Membangun Komunikasi yang Efektif:

Kerjasama mendorong komunikasi yang lebih baik antar anggota, memungkinkan pertukaran ide dan informasi yang konstruktif, serta membantu menyelesaikan konflik dengan lebih mudah.

3. Meningkatkan Produktivitas:

Kerjasama tim dapat meningkatkan produktivitas dengan membagi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota, sehingga setiap anggota tim dapat fokus pada tugas yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka.

4. Meningkatkan Rasa Kebersamaan:

Kerjasama menciptakan ikatan sosial yang lebih kuat antara anggota tim, membangun suasana kerja yang positif dan mendukung.

5. Mengurangi Beban Kerja Individu:

Dengan adanya dukungan dari rekan-rekan, beban kerja individu terasa lebih ringan, sehingga meminimalkan stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

6. Mendorong Kreativitas dan Inovasi:

Diskusi terbuka dalam tim dapat memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi, meningkatkan inovasi dalam pekerjaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim menurut Aziz & Sahra, (2018) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan arah yang jelas

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

2. Pimpinan yang baik

Pimpinan dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka.

3. Tugas yang sesuai dengan kerjasama

Tugas harus kompleks, penting dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.

4. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan

Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan.

5. Lingkungan organisasi yang mendukung

Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka.

6. Bertanggung jawab

Tim harus mampu menghadapi tantangan yang di berikan tim dan mampu bertanggung jawab dalam situasi apapun.

7. Mampu berkomunikasi dengan baik

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

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim Menurut (Aziz, 2018) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim yaitu :

8. Tujuan dan arah yang jelas, tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

9. Pemimpin yang baik, pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari anggota tim untuk menghadapkan tim ke tujuan bersama.
10. Tugas yang sesuai, tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim memerlukan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan tim.
11. Kerjasama tim yang harmonis menjadi kunci utama dalam kesuksesan kelompok. Setiap anggota tim harus saling mendukung satu sama lain, dengan memiliki kemampuan dan ketegasan agar dapat bekerjasama dalam pengambilan keputusan secara bersama-sama.
12. Bertanggung jawab, setiap tim harus mampu menghadapi tantangan yang diberikan tim, sehingga menjadikan semangat, kebanggaan bagi anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.
13. Mampu berkomunikasi dengan baik, setiap anggota tim harus mampu bekerjasama dengan anggota lainnya, sehingga tidak terjadi munculnya kesalahan komunikasi dengan anggota tim yang lainnya.
14. Hubungan interpersonal, para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lainnya, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung, menunjukkan perhatian sehingga merasa menjadi satu keluarga.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Kerjasama Tim

Phina *et al.*, (2018) menyatakan kerjasama tim sebagai kelompok kerja yang terdiri dari dua orang atau lebih dan memiliki tujuan bersama untuk mencapai tujuan. Kerjasama tim adalah sebuah proses dan strategi yang dirancang untuk

mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas kerjasama tim.

Menurut Ibrahim *et al.*, (2021) indikator kerjasama tim antara lain sebagai berikut:

1. kerjasama
2. kepercayaan
3. kekompakan

Menurut Sriyono dan Farida (2013), indikator kerjasama tim adalah sebagai berikut:

- a. Mau bekerjasama (*Cooperative*)

Sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain, maka rasa kerjasama tim dalam diri karyawan ditandai dengan sikap ingin bekerja sama dengan karyawan lainnya.

- b. Mengungkapkan harapan yang positif

Karyawan merasa optimis dan selalu berharap baik dengan timnya dalam mewujudkan visi dan misi Perusahaan.

- c. Menghargai masukan

Merasa menjadi bagian dari karyawan lain muncul sehingga setiap masukan dari karyawan lain akan dihargai.

- d. Memberikan dorongan

Tidak hanya mementingkan diri sendiri namun karyawan akan memperhatikan karyawan lainnya. Seperti memberikan dorongan ketika merasa ada karyawan lain yang kekurangan motivasi.

- e. Membangun semangat kelompok

Membangun semangat kelompok dilakukan dengan tujuan agar setiap individu dalam tim memiliki rasa antusias yang sama.

2.1.3 *Job satisfaction*

2.1.3.1 Pengertian *Job satisfaction*

Menurut Rosna *et al.*, (2023), *Job satisfaction* adalah hasil angapan terkait baik atau buruk pekerjaan pegawai dengan memberi nilai yang diinginkan. Makin berdasar pada keinginan pegawai pada realitasnya, maka pegawai itu akan berpuas sehingga berimbas positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja ialah kondisi emosional tenaga kerja yang terjadi atau tidak terjadi, titik pertemuan antara balas jasa tenaga kerja maupun organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang dikehendaki tenaga kerja. Kepuasan kerja sendiri sangat ditentukan seberapa besar karyawan dalam suatu perusahaan menanamkan komitmen organisasi dalam berkerja yang berkelanjutan.

Kepuasan kerja mencakup tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, pengakuan, kesempatan pengembangan, dan hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkinerja tinggi (Afandi, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya atau suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam

pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, maka memberikan sumbangan keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik dalam hasil pekerjaan yang dilakukannya ,yang bersangkutan akan merasa puas dengan pekerjaannya.

2.1.3.2 Tujuan *Job Satisfaction*

Menurut Hasibuan (2018), terdapat beberapa tujuan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Loyalitas dan Komitmen

Kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya memperkuat tujuan perusahaan.

2. Mengurangi Tingkat Turnover

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan, sehingga mengurangi biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

3. Meningkatkan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu, karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugas mereka.

4. Memfasilitasi Pengembangan Karir

Karyawan yang merasa puas cenderung lebih terbuka terhadap peluang pengembangan karir dan pelatihan, karena mereka merasa didukung oleh manajemen.

5. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

Kepuasan kerja membantu menciptakan atmosfer kerja yang lebih baik, di mana kolaborasi dan komunikasi antar karyawan dapat berjalan dengan lancar.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job satisfaction*

Pegawai yang puas dalam pekerjaannya akan termotivasi, berdedikasi pada perusahaan, dan akan sangat terlibat dalam pekerjaan yang semuanya berkontribusi pada pengembangan kinerja yang berkelanjutan. Studi dari Robbins & Judge mengatakan, kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya menurut Hasibuan (2018). Adapun terdapat tiga faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* yaitu meliputi:

1. Faktor individual

Meliputi harapan, watak, umur, dan kesehatan.

2. Faktor sosial

Meliputi kesempatan berkreasi, kebebasan berpolitik, hubungan kekeluargaan, pandangan & hubungan kemasyarakatan, dan kegiatan perserikatan pekerja.

3. Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi ketentraman kerja, kondisi kerja, pengawasan, upah dan kesempatan untuk maju.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* menurut Afandi, (2018) yaitu meliputi:

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu di perlakukan di tempat kerja.

5. Budaya organisasi

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.1.3.4 Indikator-Indikator *Job satisfaction*

Adapun menurut Afandi, (2018) kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan, termasuk perasaan dan sikap terhadap pekerjaan, dan mengevaluasi pekerjaan mereka sebagai imbalan untuk mencapai nilai-nilai penting di tempat kerja. Terdapat empat indikator utama *job satisfaction* sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Mengacu pada tugas dan kewajiban yang dilakukan pekerja untuk perusahaan sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerja puas dengan tugas dan kewajiban yang mereka lakukan sehari-hari.

2. Upah

Mengacu pada bagian moneter dari paket tunjangan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan puas dengan skala gaji yang ditawarkan organisasi sebagai imbalan kontribusi dan tenaga mereka.

3. Pengawasan

Digunakan untuk menggambarkan pemimpin atau atasan langsung yang memiliki memiliki wewenang langsung atas administrasi dan pengawasan anggota staf. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana bawahan dan atasan berinteraksi serta cara bimbingan dan kepemimpinan atasan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja bawahan.

4. Rekan Kerja

Mengacu pada rekan kerja atau orang lain yang terlibat dengan karyawan atau berkerja bersama di tempat kerja. Hal ini berarti sejauh mana interaksi dan hubungan dengan rekan kerja mempengaruhi kebahagiaan kerja pekerja.

Adapun menurut Julfrizeln & Sitorus (2021), terdapat indikator-indikator pendukung kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan tugas yang menarik, peluang untuk belajar, kesempatan untuk bertanggung jawab dan perkembangan bagi pegawai.

2. Kualitas pengawasan

Mencerminkan seberapa andal, akurat dan berhasilnya pengawasan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Hubungan dengan rekan kerja,

Merupakan hubungan interaksi saling berpengaruh di lingkungan yang sama.

4. Peluang promosi

Pegawai diberikan kesempatan untuk naik jabatan.

5. Gaji

Pendapatan yang diterima pegawai dari pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan dan dianggap adil.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Isvandari & Al Idris, (2018) kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau ketersediaan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan, serta norma-norma sosial yang ada. Dengan demikian, disiplin kerja mengacu pada sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan konsekuensi adanya sanksi bagi pelanggarannya.

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam bekerja untuk bersedia menaati atau mengikuti semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal (Rosalina & Wati, 2020). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Dewi *et al.*, (2023) disiplin kerja adalah rasa kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi ataupun aturan dalam masyarakat sosial yang berlaku.

Dengan semua karyawan mematuhi peraturan yang telah diberikan maka akan berdampak positif terhadap operasional perusahaan, sehingga setiap perusahaan memiliki harapan kepada karyawannya agar mereka dapat menaati peraturan yang telah ditentukan.

Berdasarkan definisi teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, mematuhi peraturan, berkualitas dalam bekerja, dan lebih bertanggung jawab dalam tugas yang di berikan.

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2021), mengemukakan bahwa terdapat lima tujuan disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Untuk para karyawan yang menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan yang serta kebijakan organisasi yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang kepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau menaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya. Terdapat lima faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sitorus *et al.*, (2024) sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Motivasi kerja
3. Sifat kepemimpinan
4. Komunikasi
5. Lingkungan kerja

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan, (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika ia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi atau pekerjaannya, jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap pegawai supaya kedisiplinan pegawai instansi baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawawsa melekat) adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

7. Sanksi

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik disuatu intansi.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Satria & Dewi, (2018) disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk mendorong anggota organisasi atau karyawan untuk memenuhi berbagai persyaratan yang ditetapkan perusahaan. Ada tujuh indikator utama yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu menurut (Hasibuan, 2018) sebagai berikut:

1. Tujuan & kemampuan

Pegawai dalam memahami peraturan yang dalam organisasi akan mempengaruhi kedisiplinan kerja.

2. Keteladanan pemimpin

Pemimpin harus memberikan contoh pada para bawahan agar peraturan bisa dilaksanakan secara maksimal.

3. Keadilan

Setiap adanya pelanggaran maka harus ada sanksi yang jelas tanpa membedakan kedudukan pekerja.

4. Pegawasan melekat

Dilaksanakan agar pimpinan selalu aktif dan mengawasi perilaku, moral, semangat kerja, dan prestasi kerja dari setiap pegawai.

5. Sanksi

Sanksi dapat mengarah dan memperbaiki perilaku pekerja.

6. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap pekerja yang melanggar, sehingga peraturan dapat diberlakukan dengan konsisten.

7. Hubungan kemanusiaan

Adanya disiplin kerja maka pekerja akan terbiasa mematuhi dan menyenangi peraturan kerja, prosedur kerja dan semua kebijakan yang diterapkan.

Menurut (Liana, 2020) terdapat empat indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu
2. Pemanfaatan Sarana
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan pada aturan perusahaan

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi landasan penting dalam penyusunan penelitian ini guna memperkuat kerangka teoritis serta melihat posisi penelitian yang dilakukan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Travilta Oktaria, Triana Anjeli, dan Umar Bakti (2024) dengan judul "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Gunung Sugih*" bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan

pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Gunung Sugih. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan SDM sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel pengembangan SDM dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya adalah penggunaan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Selanjutnya, penelitian oleh Siti Untari Machsunah, Taufik Akbar, dan Erwin Syahputra (2023) yang berjudul *“Pengaruh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lotus Garden Hotel Kediri”* bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kerja sama tim, disiplin kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi kerja sama tim, disiplin kerja, dan etika kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lotus Garden Hotel Kediri. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada penggunaan variabel etika kerja, sementara persamaannya terdapat pada penggunaan variabel kerja sama tim, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Penelitian lain dilakukan oleh Ipan Hilmawan (2020) dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap*

Kinerja Karyawan pada Kementerian Agama Kabupaten Serang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai. Variabel independen yang digunakan adalah disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kerja sama tim, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kerja sama tim berpengaruh positif namun tidak signifikan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan variabel komitmen organisasi dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya adalah penggunaan variabel disiplin kerja, kerja sama tim, dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, dan Nur Sodik (2021) dengan judul "*Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo*" bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kerja sama tim sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan variabel kerja sama tim dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi dan objek penelitian.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran hubungan logis antara variabel yang diteliti yang disusun berdasarkan teori-teori yang relevan serta didukung

oleh hasil penelitian terdahulu. Kerangka konseptual ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang sistematis mengenai arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga penelitian yang dilakukan memiliki dasar pemikiran yang jelas dan terarah. Dalam penelitian ini, variabel independen yang dikaji meliputi kerja sama tim, *job satisfaction* (kepuasan kerja), dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Ketiga variabel independen tersebut diyakini saling berkaitan dan secara bersama-sama maupun secara individu mampu memengaruhi kinerja pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana pegawai bekerja dalam tim, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3.1 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Kerja sama tim merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam organisasi yang memiliki pembagian tugas dan tanggung jawab yang saling berkaitan. Kerja sama tim yang baik akan menciptakan sinergi antarpegawai, memperlancar komunikasi, serta meningkatkan koordinasi dalam penyelesaian pekerjaan. Melalui kerja sama tim, pegawai dapat saling melengkapi kemampuan dan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Machsunah, Akbar, dan Syahputra (2023), kerja sama tim adalah proses interaksi antarindividu dalam suatu kelompok kerja yang saling bergantung

satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama tim yang terjalin dengan baik akan meningkatkan rasa saling percaya, kekompakan, dan tanggung jawab antaranggota tim, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks PT Pelindo Regional 1 Belawan, kerja sama tim menjadi hal yang krusial mengingat aktivitas kerja yang menuntut koordinasi antarbagian. Apabila kerja sama tim tidak berjalan secara optimal, maka potensi terjadinya kesalahan kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, dan penurunan kualitas hasil kerja akan semakin besar. Sebaliknya, kerja sama tim yang kuat akan membantu pegawai mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, dan Nur Sodik (2021) membuktikan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Hilmawan (2020) menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun dalam kondisi tertentu pengaruh tersebut tidak signifikan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai

Job satisfaction atau kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta bersedia memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan tugas. Kepuasan kerja juga berperan dalam membentuk loyalitas pegawai

terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Hasibuan *et al.*, 2024), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi, pegawai cenderung bekerja dengan lebih optimal.

Dalam hubungannya dengan kinerja pegawai, *job satisfaction* memiliki peran yang sangat penting. Pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang rendah, kurang berinisiatif, serta mudah mengalami kelelahan kerja. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan lebih fokus, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bakti (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa *job satisfaction* merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, *job satisfaction* memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai

dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan bekerja secara tertib, tepat waktu, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting. Pegawai yang tidak disiplin cenderung sering melanggar aturan, menunda pekerjaan, dan kurang bertanggung jawab, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja. Sebaliknya, pegawai yang disiplin akan lebih konsisten dalam bekerja dan mampu menjaga kualitas serta kuantitas hasil kerja.

Penelitian terdahulu oleh Machsunah *et al.* (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Hilmawan (2020) juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai.

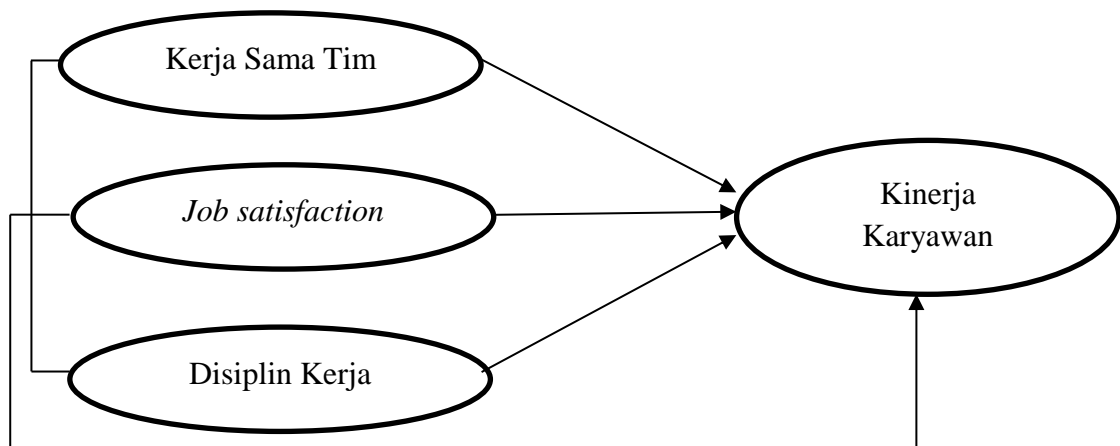
2.3.4 Pengaruh Kerja Sama Tim, *Job Satisfaction*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang optimal tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling berkaitan. Kerja sama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja merupakan tiga variabel penting yang secara bersama-sama mampu memengaruhi kinerja pegawai.

Kerja sama tim yang baik akan menciptakan koordinasi kerja yang efektif, *job satisfaction* akan mendorong semangat dan komitmen pegawai, sedangkan disiplin kerja akan memastikan pegawai menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku. Ketika ketiga faktor tersebut berjalan secara seimbang, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

Penelitian oleh Eka Travilta Oktaria *et al.* (2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Machsunah *et al.* (2023) juga menunjukkan bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian menggambarkan kerangka pemikiran kedalam sebuah bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Kerangka ini menggambarkan bagaimana tiga faktor variabel indenpenen yaitu kerjasama tim, *job satisfaction* dan disiplin kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan

2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.

H2: *Job satisfaction* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Pelindo Regional 1 Belawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel seperti kerjasama tim, kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu sifat atau niali dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sulistiyowati 2017) dalam penelitian ini terdapat variabel yaitu:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kerjasama Tim (X1)	Kerjasama tim merupakan suatu perkumpulan atau sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan kebersamaan bertanggung jawab yang mana atas hasil kinerja yang sangat tinggi di banding dari hasil yang dikerjakan dalam individu.	1. Kerjasama Tim 2. Kepercayaan 3. Kekompakkan (Ibrahim <i>et al.</i> , 2021)	Skala Likert 5 point
<i>Job satisfaction</i> (X2)	Bahwa <i>job satisfaction</i> adalah perasaan atau sikap seorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya atau suatu cara pandang seorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawasan 4. Rekan Kerja (Aafandi, 2018)	Skala likert 5 point

pekerjaannya			
Disiplin Kerja(X3)	Disiplin kerja adalah pondasi yang kuat bagi tercapainya kinerja yang efisien dalam suatu perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan & kemampuan 2. Keteladanan Pemimpin 3. Keadilan 4. Pengawasan yang ketat 5. Sanksi 6. Ketegasan 7. Hubungan Kemanusiaan (Hasibuan, 2018)	Skala likert 5 point
Kinerja Karyawan(Y)	Bahwa kinerja karyawan adalah aspek penting dalam mendorong kemampuan seorang untuk menyiapkan tugas dengan kemampuan dan kesediaan yang memadai. Untuk mencapai kinerja yang efektif, seseorang perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Robbins dan Coutler, 2016)	Skala likert 5 point

Sumber: (Ibrahim *et al.*,2021), (Aafandi, 2018), (Hasibuan, 2018) dan (Robbins dan Coutler, 2016)

3.3 Tempat dan Waktu

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Pelindo Regional 1 Belawan, yang beralamat di Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian dilaksanakan pada lingkungan kerja pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan yang menjadi responden dalam pengisian kuesioner. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan November 2024 hingga Februari 2025, yang mencakup seluruh tahapan penelitian, mulai dari pengumpulan data melalui survei, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan hasil penelitian. Rincian jadwal pelaksanaan penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Agustus 2025				September 2025				November 2025				Desember 2025				Januari 2026				Februari 2026		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Pengajuan Judul																							
2	Penyusunan Proposal																							
3	Bimbingan Proposal																							
4	Seminar Proposal																							
5	Pengumpulan Data																							
6	Bimbingan Skripsi/Jurnal																							
7	Sidang Meja Hijau																							

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Amin *et al.*, 2023). Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan dengan jumlah sebanyak 109 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Rumus

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = *margin of error* 10%

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No	Divisi	Populasi (N _i)	Sampel
1	Pelayanan SDM dan Umum	13	$n = \frac{13}{1+13 \times (0,1)^2} = 11,50$
2	Komersial	16	$n = \frac{16}{1+16 \times (0,1)^2} = 13,79$
3	Operasi	24	$n = \frac{24}{1+24 \times (0,1)^2} = 19,35$
4	Akuntansi	12	$n = \frac{12}{1+12 \times (0,1)^2} = 10,71$
5	Keuangan	14	$n = \frac{14}{1+14 \times (0,1)^2} = 12,28$

6	Teknik	13	$n = \frac{13}{1+13 \times (0,1)^2} = 11,50$
7	Pengadaan	9	$n = \frac{9}{1+9 \times (0,1)^2} = 8,25$
8	Operasional	8	$n = \frac{8}{1+8 \times (0,1)^2} = 7,40$
	TOTAL	109	93

Jadi berdasarkan perhitungan, dari total 109 pegawai ditetapkan sampel sebanyak 93 orang, yang dibagikan secara proporsional ke tiap divisi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang terkait dalam penelitian.

1. Studi Pustaka

Studi Pustaka atau Studi Dokumen adalah teknik pengumpulan data sekunder yang meliputi pengutipan dan pengkajian teori, data dan informasi dari berbagai buku, dokumen, internet, dan media cetak (Sugiyono, 2021)

2. Observasi

Observasi merupakan langkah kedua dalam melakukan pengumpulan data setelah penulis melakukan studi pustaka. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan tentang keadaan yang ada di lapangan (Usman et al., 2020). Dengan melakukan observasi, penulis menjadi lebih memahami tentang subjek dan objek yang sedang diteliti.

3. Angket

Dalam proses analisis, penelitian mengumpulkan data untuk mengolah data yang dihasilkan oleh kuesioner. Data tersebut dengan diberikan bobot penilaian dengan menggunakan jawaban pertanyaan yang sesuai dengan pengukuran skala likert. Menurut sugiyono, (2020) , skala likert yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi oarangng dalam suatu objek atau fenomena. Skalam ini melibatkan pilihan 1 hingga 5 jawaban dari pertanyaan tersebut dengan sesuai pengukuran skala likert. Adapun dalam bobot penilaian setiap pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jawaban responden beserta skor

Jawaba Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknk Analsis Data

Uji instrumen adalah upaya peneliti melakukan uji validitas (ketepatan/kesahihan) dan reabilitas (konsisten/kehandalan) dari instrumen yang diangkat Priadana & Sunarsi, (2021) pengujian validitas dan reabilitas menjadi konsep penting dalam menilai kualitas instrumen penelitian. Sebelum instrumen penelitian dipergunakan maka pastikan lulus pengujian validitas dan reabilitas (Darwin et al, 2021)

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai seberapa akurat suatu pengujian dalam menjalankan fungsinya, serta memastikan bahwa alat ukur yang telah disusun benar-benar dapat mengukur hal-hal yang seharusnya diukur. Uji ini dirancang untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan mengaitkan jumlah

total dari masing-masing pertanyaan dengan total keseluruhan respons yang diberikan untuk setiap variabel yang diteliti (Darma, 2021).

Kriteria untuk uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Korelasi Pearson) dengan nilai r tabel. Nilai r hitung ini akan berfungsi sebagai acuan untuk menentukan apakah item pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak. Oleh karena itu, langkah yang diambil adalah membandingkan r hitung (korelasi Pearson) dengan nilai r tabel yang relevan. Kriteria pengujian uji validitas (Darma, 2021) sebagai berikut:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan invalid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dapat dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari waktu ke waktu. Pengujian tingkat reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, yang diterapkan pada berbagai instrumen penelitian seperti angket atau kuesioner serta skala bertingkat. Metode ini menggambarkan tingkat konsistensi internal (*internal consistency coefficient reliability*) dari instrumen tersebut. Untuk pengujian Alpha Cronbach, diperlukan sampel dengan jumlah antara 20 hingga 30 responden. Nilai Alpha Cronbach memiliki makna penting dalam menilai reliabilitas instrumen (Darwin et al., 2021) sebagai berikut.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2018) Uji normalitas ini bertujuan untuk menentukan apakah kesalahan dalam model regresi linear tunggal mengikuti distribusi normal.

Proses ini dilakukan dengan menggunakan plot Kolmogorov-Smirnov dan Normal P-Plot untuk menganalisis sejauh mana kesalahan tersebut terdistribusi. Dalam hal ini, kita dapat mengevaluasi penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Syarat yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal adalah jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05.

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas dalam model regresi bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat variasi atau perbedaan antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari heteroskedastisitas, di mana hasil signifikannya harus lebih dari 0,05 atau 5%. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan metode Glejser.

3.6.3.3 Uji Multikolinierita

Menurut Ghozali, (2018) Uji multikolinieritas dilakukan untuk menganalisis model regresi yang melibatkan variabel-variabel independen. Tujuannya adalah untuk memeriksa apakah terdapat hubungan antara variabel-variabel independen tersebut. Apabila variabel-variabel independen memiliki korelasi yang rendah satu sama lain, maka nilai VIF akan tinggi. Sebaliknya, jika nilai VIF kurang dari 10, hal ini menunjukkan adanya masalah multikolinieritas.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan, sehingga dapat menghasilkan informasi yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis untuk menguji hubungan antar variabel. Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh simultan dari beberapa variabel independent, yaitu kerjasama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 untuk mengolah data.

3.7.1 Analisis Regresi

Regresi dalam penelitian kuantitatif adalah Teknik statistic untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan independent. Dalam analisis regresi, variabel dependen adalah yang ingin diprediksi, sementara variabel independent digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen. Teknik ini sering digunakan untuk menguji hipotesis dan memahami pola hubungan antar variabel. analisis regresi terbagi menjadi empat jenis yaitu regresi linear sederhana, regresi linear berganda, regresi logistic dan regresi poisson.

3.7.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Adapun regresi linear sederhana adalah metode yang menggambarkan hubungan linear antara satu variabel independent (prediktor) dengan variabel dependen untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel prediktor.

Persamaan regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon$$

Y = Variabel dependen

X = Variabel independent

β_0 = Konstanta yaitu titik potong dengan sumbu Y Ketika X = 0

β = koefisien regresi yang mengukur seberapa besar perubahan dalam Y yang diharapkan terjadi Ketika variabel independent berubah satu unit.

ε = Kesalahan (residuals) yang merupakan perbedaan anatar nilai sebenarnya dari Y dan nilai yang diprediksi oleh model.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Menurut (Darwin et al 2021) teknik ini memungkinkan pembuatan model regresi untuk memprediksi perubahan variabel-variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y. Selain itu, analisis ini juga di gunakan untuk menguji arah serta signifikansi koefisien regresi guna mengevaluasi pengaruh parsial dari variabel-variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y, serta pengaruh simultan dari ketiga variabel tersebut terhadap Y. Penggunaan analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk menghitung secara kuantitatif seberapa besar pengaruh perubahan pada variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dimana dalam penelitian ini dikonversikan untuk menguji apakah terdapat pengaruh kerjasama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karawan pada puskesmas pandrah bireuen. Berikut persamaan regresi linear berganda yaitu:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kerjasama Tim

X2 = *Job satisfaction*

X3= Disiplin Kerja

a = konstanta

b1 = Nilai Koefisien Regresi Variabel X1

b2 = Nilai Koefisien Regresi Variabel X2

b3 = Nilai Koefisien Regresi Variabel X3

e = Standard Error

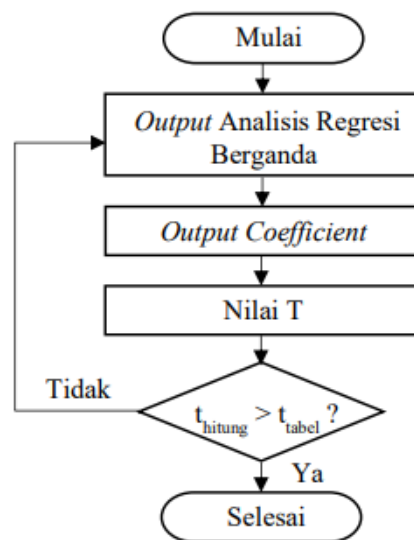
Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini juga digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kerjasama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama. Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat sejauh mana kombinasi ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Dengan demikian, analisis regresi linear berganda tidak hanya menilai pengaruh masing-masing variabel secara terpisah, tetapi juga menilai kekuatan pengaruh kolektif seluruh variabel independen terhadap kinerja karyawan

3.7.4 Pengujian Hipotesis

3.7.4.1 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Berikut adalah dasar-dasar pengambilan keputusan hipotesis dalam uji parsial.

- a) Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan signifikan apabila nilai signifikan di bawah 0,05 dan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$.
- b) Hipotesis kedua diterima apabila kriteria 1 terpenuhi pada setiap variabel bebas (kerjasama tim, *job satisfaction* dan disiplin kerja).



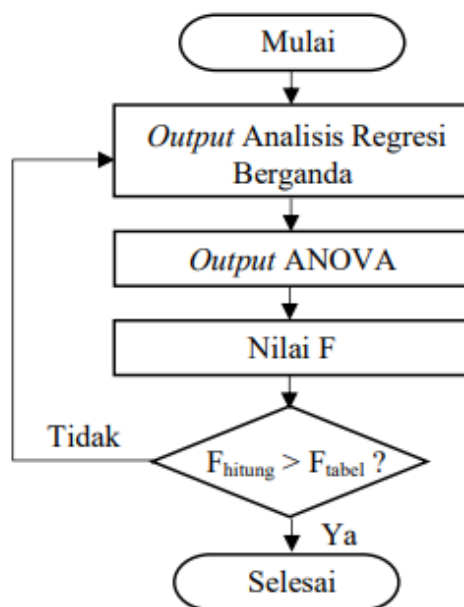
Gambar 3.1 Diagram Alir Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

3.7.4.2 Uji Regresi Secara Bersama (Uji f)

Uji simultan, yang juga dikenal sebagai uji F, digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Keputusan mengenai penerimaan hipotesis dapat diambil dengan mempertimbangkan nilai signifikansi dari uji regresi berganda yang terdapat dalam ANOVA Regression (Sig.) serta membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Hipotesis pertama akan diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai Fhitung lebih besar atau sama dengan Ftabel.

Uji regresi secara bersama atau uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kerjasama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian

ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi beberapa faktor yang saling berkaitan.



Gambar 3.2 Diagram Alir Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien dterminasi (R^2) yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variase dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Menurut Kucoro (2019) koefisien determinasu berganda (R^2) adalah untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel independent terkait variabel dependen. Koefisien determinasu menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana digambarkan dengan presentase. Semakin besar persentasenya maka dapat dikatakan variabel bebas (X) memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan sisa persentasenya merupakan variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sebaliknya semakin kecil persentasenya maka

semakin kecil kontribusi atau peran variabel bebas (X) dalam mempengaruhi variabel terikat.

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kerjasama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 menunjukkan persentase pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin besar pula pengaruh simultan kerjasama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan. PT Pelabuhan Indonesia (Persero), atau yang lebih dikenal dengan Pelindo, merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran arus logistik nasional serta mendukung aktivitas distribusi barang dan jasa, baik di dalam maupun luar negeri.

Pelindo Regional 1 Belawan merupakan unit operasional yang berada di wilayah Sumatera bagian utara, dengan pusat kegiatan di Pelabuhan Belawan, Kota Medan. Pelabuhan ini menjadi salah satu pelabuhan strategis di Indonesia bagian barat yang berfungsi sebagai gerbang utama kegiatan perdagangan, khususnya ekspor dan impor. Kegiatan operasional yang dilakukan meliputi pelayanan kapal, bongkar muat barang, pelayanan terminal peti kemas, serta berbagai layanan pendukung lainnya.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, keberhasilan Pelindo sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Pegawai memiliki peran yang sangat vital dalam memastikan seluruh aktivitas operasional berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Pelindo Regional 1 Belawan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai divisi, seperti operasional, keuangan, sumber daya manusia, administrasi, serta bagian teknis lainnya. Masing-masing divisi memiliki fungsi dan tanggung jawab yang berbeda, namun tetap saling berkaitan. Oleh sebab itu, diperlukan kerja sama tim yang solid antar pegawai agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Kerja sama tim menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Dengan adanya koordinasi dan komunikasi yang baik antar anggota tim, maka potensi kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalisir dan produktivitas kerja dapat meningkat. Selain itu, suasana kerja yang kondusif juga dapat tercipta apabila hubungan antar pegawai berjalan dengan harmonis.

Di samping itu, tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi, semangat kerja yang baik, serta mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, sistem penghargaan, serta kondisi pekerjaan itu sendiri.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, mampu mengatur waktu dengan baik, serta bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh kerja sama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo Regional 1 Belawan. Pemilihan variabel tersebut didasarkan pada pentingnya peran ketiga faktor tersebut dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di lingkungan perusahaan jasa yang memiliki tingkat aktivitas operasional yang tinggi.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai kondisi kinerja pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kualitas kerja sama tim, kepuasan kerja, dan disiplin pegawai guna mencapai kinerja yang lebih optimal.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi responden yang menjadi sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini berjumlah 93 orang pegawai yang bekerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan yang berasal dari berbagai divisi di dalam perusahaan.

Adapun karakteristik responden yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan divisi kerja. Analisis karakteristik ini penting dilakukan untuk mengetahui profil responden sehingga dapat mendukung interpretasi hasil penelitian secara lebih komprehensif.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran mengenai komposisi tenaga kerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan. Perbedaan jenis kelamin seringkali berkaitan dengan pembagian tugas, peran kerja, serta tingkat partisipasi dalam berbagai kegiatan operasional organisasi. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	57	61,29%
Perempuan	36	38,71%
Total	93	100%

Sumber : diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan. Responden laki-laki berjumlah 57 orang atau sebesar 61,29%, sedangkan responden perempuan berjumlah 36 orang atau sebesar 38,71%. Dominasi responden laki-laki dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja di perusahaan cenderung lebih banyak diisi oleh laki-laki. Kondisi ini umumnya terjadi pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, di mana aktivitas operasional dan teknis cukup tinggi serta membutuhkan tenaga fisik, mobilitas tinggi, dan keterlibatan langsung di lapangan.

Di sisi lain, keberadaan pegawai perempuan juga memiliki kontribusi yang penting dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan. Pegawai perempuan

umumnya berperan dalam bidang administrasi, keuangan, serta pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, pegawai perempuan juga memiliki tingkat ketelitian dan kemampuan manajerial yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya kombinasi antara pegawai laki-laki dan perempuan, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan dapat menciptakan keseimbangan dalam lingkungan kerja. Keberagaman ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat kerja sama tim, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kematangan, pengalaman kerja, serta produktivitas pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan. Usia juga sering dikaitkan dengan kemampuan dalam mengambil keputusan, tingkat tanggung jawab, serta adaptasi terhadap lingkungan kerja. Analisis terhadap usia responden perlu dilakukan untuk mengetahui kelompok usia yang mendominasi dalam perusahaan, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kondisi tenaga kerja yang ada. Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Jumlah	Persentase
20–30 tahun	17	18,28%
31–40 tahun	59	63,44%
41–50 tahun	17	18,28%
Total	93	100%

Sumber : diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 59 orang atau sebesar

63,44%. Sementara itu, responden dengan usia 20–30 tahun dan 41–50 tahun masing-masing berjumlah 17 orang atau sebesar 18,28%. Dominasi responden pada usia 31–40 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dengan tingkat kematangan kerja yang relatif tinggi. Pada rentang usia ini, pegawai umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, kemampuan dalam mengambil keputusan, serta tingkat tanggung jawab yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas.

Sementara itu, responden yang berada pada usia 20–30 tahun mencerminkan tenaga kerja yang relatif muda, yang umumnya memiliki semangat kerja tinggi, kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan, serta potensi untuk berkembang lebih lanjut. Di sisi lain, responden pada usia 41–50 tahun menunjukkan adanya pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam hal stabilitas kerja, pengambilan keputusan, serta pembimbingan bagi pegawai yang lebih muda.

Dengan adanya variasi usia tersebut, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan memiliki kombinasi tenaga kerja yang seimbang antara pengalaman dan produktivitas. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran mengenai kualitas sumber daya manusia pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan. Tingkat pendidikan seringkali berkaitan dengan kemampuan

intelektual, keterampilan kerja, serta pemahaman pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam menerima pelatihan, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, analisis terhadap tingkat pendidikan responden perlu dilakukan untuk mengetahui komposisi latar belakang pendidikan pegawai dalam perusahaan. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	4	4,30%
S1	81	87,10%
S2	8	8,60%
Total	93	100%

Sumber : diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 81 orang atau sebesar 87,10%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan S2 berjumlah 8 orang atau sebesar 8,60%, sedangkan responden dengan pendidikan SMA berjumlah 4 orang atau sebesar 4,30%.

Dominasi responden dengan tingkat pendidikan S1 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kemampuan akademik yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Pegawai dengan pendidikan S1 umumnya memiliki kemampuan analisis, pemecahan masalah, serta pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja. Sementara itu, pegawai dengan pendidikan S2 memiliki keunggulan dalam hal pemikiran strategis, pengambilan keputusan, serta kemampuan manajerial yang lebih tinggi. Di sisi lain, pegawai dengan pendidikan SMA tetap memiliki peran penting, terutama dalam mendukung kegiatan operasional dan teknis di lapangan.

Dengan adanya variasi tingkat pendidikan tersebut, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan diharapkan mampu menciptakan kombinasi tenaga kerja yang saling melengkapi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pengalaman kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan. Masa kerja seringkali berkaitan dengan tingkat penguasaan pekerjaan, keterampilan teknis, serta kemampuan pegawai dalam memahami prosedur dan budaya kerja di dalam perusahaan.

Selain itu, masa kerja juga berpengaruh terhadap tingkat loyalitas, kedisiplinan, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki pengalaman yang lebih banyak sehingga mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, analisis terhadap masa kerja responden perlu dilakukan untuk mengetahui komposisi pengalaman kerja pegawai dalam perusahaan. Distribusi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0–5 tahun	5	5,38%
6–10 tahun	39	41,94%
11–15 tahun	32	34,41%
>15 tahun	17	18,28%
Total	93	100%

Sumber : diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 6–10 tahun, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 41,94%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 11–15 tahun berjumlah 32 orang atau sebesar 34,41%, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 18,28%. Adapun responden dengan masa kerja 0–5 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 5,38%.

Dominasi responden dengan masa kerja 6–10 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai pada rentang masa kerja ini umumnya telah memahami sistem kerja perusahaan serta memiliki keterampilan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara itu, responden dengan masa kerja 11–15 tahun dan lebih dari 15 tahun mencerminkan adanya pegawai yang berpengalaman tinggi yang dapat berperan dalam menjaga stabilitas organisasi, memberikan arahan, serta menjadi panutan bagi pegawai yang lebih baru. Di sisi lain, pegawai dengan masa kerja 0–5 tahun menunjukkan adanya tenaga kerja baru yang memiliki potensi untuk berkembang serta membawa semangat dan inovasi dalam lingkungan kerja.

Dengan adanya variasi masa kerja tersebut, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan memiliki kombinasi antara pegawai berpengalaman dan pegawai baru. Hal ini diharapkan mampu menciptakan keseimbangan dalam organisasi, meningkatkan transfer pengetahuan, serta mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Karakteristik responden berdasarkan divisi merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran mengenai penyebaran pegawai pada berbagai unit kerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan. Setiap divisi dalam perusahaan memiliki tugas, fungsi, serta tanggung jawab yang berbeda, sehingga dapat mempengaruhi peran pegawai dalam mendukung operasional perusahaan. Selain itu, perbedaan divisi juga berkaitan dengan jenis pekerjaan, tingkat beban kerja, serta keterlibatan pegawai dalam kegiatan operasional maupun administratif. Distribusi responden berdasarkan divisi dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah	Persentase
Operasi	19	20,43%
Komersial	14	15,05%
Teknik	11	11,83%
Akuntansi	11	11,83%
Keuangan	12	12,90%
SDM & Umum	11	11,83%
Pengadaan	8	8,60%
Operasional	7	7,53%
Total	93	100%

Sumber : diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa responden paling banyak berasal dari divisi Operasi, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 20,43%.

Selanjutnya, responden dari divisi Komersial berjumlah 14 orang atau sebesar 15,05%, diikuti oleh divisi Keuangan sebanyak 12 orang atau sebesar 12,90%.

Sementara itu, responden dari divisi Teknik, Akuntansi, serta SDM & Umum masing-masing berjumlah 11 orang atau sebesar 11,83%. Adapun divisi Pengadaan dan Operasional memiliki jumlah responden yang relatif lebih sedikit, yaitu masing-masing 8 orang (8,60%) dan 7 orang (7,53%).

Dominasi responden dari divisi Operasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Hal ini sejalan dengan karakteristik PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, di mana aktivitas operasional memiliki peran utama dalam menjalankan fungsi perusahaan.

Di sisi lain, keberadaan divisi lain seperti Komersial, Keuangan, Akuntansi, serta SDM & Umum menunjukkan bahwa perusahaan memiliki sistem pendukung yang kuat dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Setiap divisi memiliki kontribusi yang saling melengkapi, baik dalam aspek pelayanan, pengelolaan keuangan, pengembangan sumber daya manusia, maupun pengadaan barang dan jasa.

Dengan adanya distribusi pegawai yang tersebar di berbagai divisi, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan diharapkan mampu menciptakan sinergi kerja yang baik antar bagian. Hal ini penting untuk meningkatkan efektivitas operasional, memperkuat koordinasi, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

4.1.3 Uji Instrumen Penelitian

4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai seberapa akurat suatu pengujian dalam menjalankan fungsinya, serta memastikan bahwa alat ukur yang telah disusun. Uji ini dirancang untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan mengaitkan jumlah total dari masing-masing pertanyaan dengan total keseluruhan respons yang diberikan untuk setiap variabel yang diteliti (Darma, 2021).

Pengujian validitas instrument penelitian dilakukan dengan program SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation*. Jika pada taraf signifikansi 5% atau 0,05, $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid), jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

a. Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Kinerja Karyawan (Y) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
1	0,261	0,047	Valid
2	0,249	0,044	Valid
3	0,738	0,040	Valid
4	0,724	0,000	Valid
5	0,782	0,000	Valid
6	0,739	0,000	Valid

Sumber : SPSS (2026)

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

b. Validitas Instrumen Kerja Sama Tim (X1)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Kerja Sama Tim (X1) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Pelatihan Karyawan (Y) pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Sama Tim (X1)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
1	0,830	0,000	Valid
2	0,842	0,000	Valid
3	0,868	0,000	Valid
4	0,763	0,000	Valid
5	0,767	0,000	Valid
6	0,723	0,000	Valid

Sumber : SPSS (2026)

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Kerja Sama Tim (X1) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

c. Validitas Instrumen *Job satisfaction* (X2)

Berdasarkan pengujian validitas instrument *Job satisfaction* (X2) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja Karyawan (X2) pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel *Job satisfaction* (X2)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{table}	Validitas
1	0,936	0,000	Valid
2	0,882	0,000	Valid
3	0,932	0,000	Valid
4	0,854	0,000	Valid
5	0,751	0,000	Valid
6	0,715	0,000	Valid

Sumber : SPSS (2026)

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel *Job satisfaction* (X2) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

d. Validitas Instrumen Disiplin Kerja Karyawan (X3)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Disiplin Kerja Karyawan (X3) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja Karyawan (X3) pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X3)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{table}	Validitas
1	0,795	0,000	Valid
2	0,898	0,000	Valid
3	0,804	0,000	Valid
4	0,706	0,000	Valid
5	0,700	0,000	Valid
6	0,802	0,000	Valid

Sumber : SPSS (2026)

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel}

pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Disiplin Kerja Karyawan (X3) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

4.1.3.2 Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,600. Hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,771	0,600	Reliabel
Kerja Sama Tim (X1)	0,908	0,600	Reliabel
<i>Job satisfaction</i> (X2)	0,860	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,920	0,600	Reliabel

Sumber : SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel adalah Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,771, Kerja Sama Tim (X1) dengan nilai 0,908, *Job satisfaction* (X2) dengan nilai 0,860, dan Disiplin Kerja (X3) dengan nilai 0,920. Nilai yang dihasilkan masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,600 maka dapat dinyatakan instrumen penelitian ini reliabel.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian statistik dengan analisis regresi dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Setelah data penelitian telah melewati pengujian asumsi klasik dan tidak terindikasi terkena uji asumsi klasik, maka data penelitian selanjutnya dapat digunakan

untuk menguji hipotesis. Asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped) (Ghozali, 2009). Dilakukan uji normalitas dikarenakan dalam melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui melalui analisis grafik dan uji statistik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.50444722
Most Extreme Differences	Absolute	.262
	Positive	.254
	Negative	-.262
Test Statistic		.262
Asymp. Sig. (2-tailed)		.340 ^c

Sumber : SPSS (2026)

Hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* pada tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,340 lebih besar dari alpha 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada perbedaan distribusi residual dengan distribusi normal atau dapat dikatakan residual berdistribusi

normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik jika terbebas dari masalah multikolinieritas. Pengujian yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (Value Inflation Factor) dan tolerance. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas jika $VIF > 10$ atau nilai $tolerance < 0,1$ (Ghozali, 2009). Hasil uji asumsi multikolinieritas dapat diketahui dari tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.845	0.556		3.321	0.001		
	KERJA SAMA TIM	0.029	0.170	0.027	0.050	0.046	0.410	2.439
	<i>JOB SATISFACTION</i>	0.242	0.218	0.193	1.112	0.027	0.350	2.861
	DISIPLIN KERJA	0.060	0.160	0.048	1.300	0.009	0.644	1.553

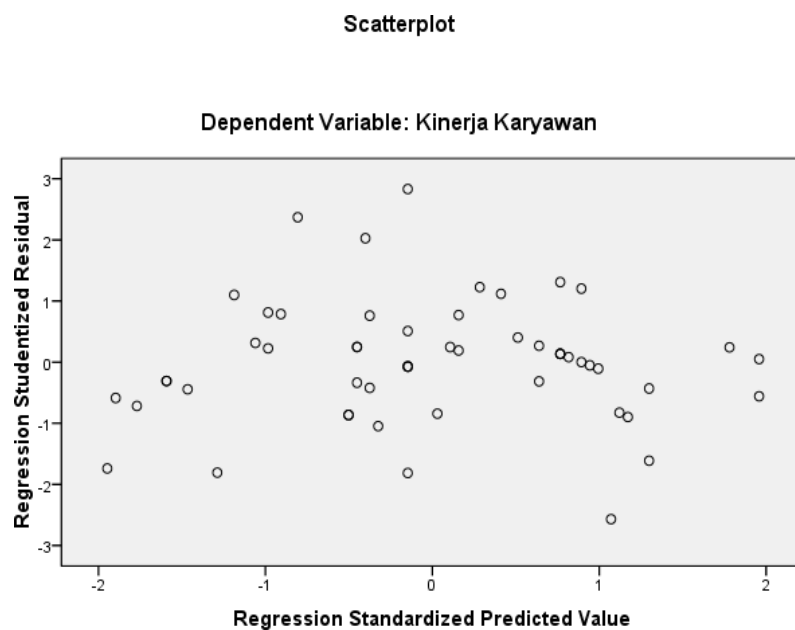
Sumber : SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai $VIF > 10$ dan nilai $tolerance < 0,1$ sehingga disimpulkan bahwa model tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroksiditas

Heteroskedastisitas muncul apabila residual dari model regresi yang diamati tidak mempunyai varians yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2009) dapat dilakukan, antara lain :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan



di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.1 Grafik Scatterplot

Hasil Pengujian grafik Scatterplot pada gambar 4.1 diatas menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul di atas atau di bawah, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat menunjukkan di dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.845	0.556		3.321	0.001
	KERJA SAMA TIM	0.029	0.170	0.027	2.050	0.046
	<i>JOB SATISFACTION</i>	0.242	0.218	0.193	2.312	0.027
	DISIPLIN KERJA	0.060	0.160	0.048	2.900	0.009

Sumber : SPSS (2026)

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi linear berganda maka digunakan bentuk persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

maka,

$$Y = 1,845 + 0,029 X_1 + 0,242 X_2 + 0,060 X_3 + e$$

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan pengaruh Kerja Sama Tim (X1), *Job satisfaction* (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai konstanta sebesar 1,845 menunjukkan bahwa apabila variabel Kerja Sama Tim, *Job satisfaction*, dan Disiplin Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 1,845.

Koefisien regresi variabel Kerja Sama Tim (X1) sebesar 0,029 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kerja Sama Tim sebesar 1

satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,029 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi variabel *Job satisfaction* (X2) sebesar 0,242 dan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *Job satisfaction* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,242 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,060 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,060 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah *Job satisfaction* (X2), karena memiliki nilai Beta paling besar dibandingkan variabel lainnya.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dan diperoleh kesimpulan bahwa model telah lolos uji asumsi klasik serta layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji dugaan mengenai pengaruh Kerja Sama Tim, *Job satisfaction*, dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.

Pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen

yaitu Kerja Sama Tim , *Job satisfaction*, dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Sedangkan pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F, yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kerja Sama Tim, *Job satisfaction*, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

a. Hasil Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Kerja Sama Tim, *Job satisfaction*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.845	0.556		3.321	0.001
	KERJA SAMA TIM	0.029	0.170	0.027	2.050	0.046
	<i>JOB SATISFACTION</i>	0.242	0.218	0.193	2.312	0.027
	DISIPLIN KERJA	0.060	0.160	0.048	2.900	0.009

Sumber : SPSS (2026)

Berdasarkan analisis hasil uji t dari tabel 4.14 maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kerja Sama Tim (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Kerja Sama Tim memiliki nilai signifikansi sebesar 0,046, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,046 < 0,05$), dan nilai t hitung sebesar 2,050. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel

sebesar 1,987 ($2,050 > 1,987$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima).

2. Pengaruh *Job satisfaction* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel *Job satisfaction* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,027, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,05$), dan nilai t hitung sebesar 2,312. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 ($2,312 > 1,987$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima).

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), dan nilai t hitung sebesar 2,900. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 ($2,900 > 1,987$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima).

b. Hasil Uji F

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dan perbandingan antara F hitung dengan F tabel. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan F hitung $> F$

tabel, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.475	3	0.825	3.138	.034 ^b
	Residual	23.407	89	0.263		
	Total	25.882	92			

Sumber : SPSS (2026)

Pada tabel 4.15 di atas terlihat bahwa besaran nilai F hitung (3,138) lebih besar dari F tabel (2,71) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis menerima H_a dan menolak H_0 , sehingga dapat diketahui bahwa variabel independen Kerja Sama Tim (X_1), *Job satisfaction* (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012), analisis koefisien determinasi (R^2) merupakan “alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Hasil olahan program SPSS dalam analisis koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat secara jelas pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	0.607	0.529	0.51288

Sumber : SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,779, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen tergolong kuat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,529 menunjukkan bahwa sebesar 52,9% variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kerja Sama Tim, *Job satisfaction*, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 47,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan. Hal ini dapat diketahui pada Tabel 4.14 dimana nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 2,050 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 ($2,050 > 1,987$). Hasil ini menunjukkan bahwa apabila Kerja Sama Tim meningkat, maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Secara teori, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Machsunah, Akbar, dan Syahputra (2023) yang menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan interaksi antarindividu dalam kelompok kerja yang saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama tim yang baik akan meningkatkan koordinasi, komunikasi, serta efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Farhan Elang Ibrahim et al. (2021) yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Hilmawan (2020) yang menemukan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif namun tidak signifikan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan kondisi organisasi dan lingkungan kerja.

Dalam konteks PT Pelindo Regional 1 Belawan, kerja sama tim sangat penting karena aktivitas kerja membutuhkan koordinasi antar divisi. Dengan kerja sama tim yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai meningkat.

4.2.2 Pengaruh *Job satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 2,312 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 ($2,312 > 1,987$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mampu mendorong peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja pegawai.

Secara teoritis, Robbins dan Judge (dalam Hasibuan et al., 2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang diperoleh dari hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, seperti meningkatnya motivasi kerja, loyalitas terhadap organisasi, serta tanggung jawab

dalam menyelesaikan tugas. Hal ini tentunya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan kondisi psikologis pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki semangat kerja yang tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta mampu bekerja secara lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal, seperti rendahnya produktivitas, kurangnya inisiatif, hingga meningkatnya tingkat absensi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eka Travilta Oktaria et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi pendorong utama dalam meningkatkan performa individu dalam organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Adhan et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.

Adhan et al. (2020) juga menemukan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga memiliki hubungan dengan komitmen organisasional. Meskipun dalam penelitian tersebut komitmen organisasional tidak berperan sebagai variabel mediasi, namun tetap memberikan kontribusi dalam memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran strategis dalam

membentuk sikap dan perilaku kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam konteks PT Pelindo Regional 1 Belawan, kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, koordinasi, serta tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, maupun sistem penghargaan yang diterima, akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Hal ini akan berdampak pada peningkatan efisiensi kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kualitas hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini, *Job satisfaction* merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, yang terlihat dari nilai koefisien regresi paling besar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai, seperti melalui perbaikan lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang adil, peluang pengembangan karier, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja tidak hanya menjadi faktor pendukung, tetapi juga menjadi kunci utama dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 2,900 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 ($2,900 > 1,987$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan sikap tanggung jawab, komitmen, serta kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan cenderung bekerja secara teratur, tepat waktu, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Secara teoritis, disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Disiplin yang tinggi akan menciptakan keteraturan dalam bekerja, meminimalisir kesalahan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Pegawai yang disiplin juga cenderung memiliki kontrol diri yang baik, mampu mengelola waktu secara efektif, serta memiliki konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tentunya berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Machsunah et al. (2023) dan Hilmawan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Bahkan dalam penelitiannya, disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang sangat kuat dalam menentukan keberhasilan kinerja individu dalam organisasi.

Selain itu, penelitian oleh Muslih dan Nisa Zamara (2021) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara juga menunjukkan bahwa disiplin kerja 74 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih patuh terhadap aturan kerja, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya, serta mampu bekerja secara konsisten sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Bahkan, disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Lebih lanjut, disiplin kerja juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang baik dalam organisasi. Pegawai yang disiplin akan menjadi contoh bagi pegawai lainnya, sehingga secara tidak langsung dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, kondusif, dan produktif. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan, rendahnya

tanggung jawab, serta menurunnya kualitas pekerjaan, yang pada akhirnya akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam praktiknya di PT Pelindo Regional 1 Belawan, disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting mengingat aktivitas operasional yang membutuhkan ketepatan waktu, ketelitian, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, hadir tepat waktu, mematuhi aturan kerja, serta konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini tentunya akan mendukung kelancaran operasional perusahaan serta meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain itu, disiplin kerja juga berkaitan dengan profesionalisme pegawai. Pegawai yang disiplin menunjukkan sikap profesional dalam bekerja, seperti menjaga integritas, mematuhi standar operasional, serta mampu bekerja secara konsisten tanpa harus selalu diawasi. Kondisi ini akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja tim maupun pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi perlu terus meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui penegakan aturan yang tegas, pemberian sanksi yang adil, serta pembinaan yang berkelanjutan guna menciptakan kinerja yang optimal.

4.2.4 Pengaruh Kerja Sama Tim, *Job satisfaction* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kerja Sama Tim, *Job satisfaction*, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.15 dimana nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar 3,138 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,71 ($3,138 > 2,71$). Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam mempengaruhi hasil kerja.

Selain itu, berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,529, menunjukkan bahwa sebesar 52,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, yaitu kerja sama tim, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Secara teoritis, kinerja pegawai merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Kerja sama tim mencerminkan kemampuan pegawai dalam berkolaborasi dan berkoordinasi dengan rekan kerja, kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis dan emosional pegawai terhadap pekerjaannya, sedangkan disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab pegawai terhadap aturan organisasi (Hasibuan, 2019). Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan membentuk suatu sistem yang mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eka Travilta Oktaria et al. (2024) serta Machsunah et al. (2023) yang menyatakan bahwa kerja sama tim, kepuasan

kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh Adhan et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, serta berkontribusi terhadap pembentukan sikap kerja positif yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil sinergi dari berbagai faktor yang saling mendukung (Mangkunegara, 2017). Kerja sama tim yang baik akan menciptakan koordinasi yang efektif antar pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Di sisi lain, *job satisfaction* akan meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2017). Sementara itu, disiplin kerja berperan dalam memastikan bahwa seluruh aktivitas kerja berjalan sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2019).

Dalam konteks PT Pelindo Regional 1 Belawan, ketiga variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi. Kerja sama tim diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional yang melibatkan berbagai divisi, kepuasan kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab, serta disiplin kerja memastikan bahwa setiap tugas dilaksanakan secara tertib dan tepat waktu. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja yang tersedia dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus dilakukan secara

menyeluruh dengan memperhatikan berbagai aspek yang mempengaruhinya. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama tim, meningkatkan kepuasan kerja melalui kebijakan yang tepat, serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten agar tercapai kinerja yang optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting yang saling berkaitan dan harus dikelola secara terpadu guna mencapai kinerja pegawai yang optimal serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kerja Sama Tim, *Job satisfaction*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo Regional 1 Belawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerja Sama Tim (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$. Artinya, semakin baik kerja sama tim antar pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. *Job satisfaction* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
4. Kerja Sama Tim, *Job satisfaction*, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi uji F sebesar $0,034 < 0,05$ dan F hitung sebesar $3,138 > F$ tabel 2,71. Artinya, ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,529. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52,9% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kerja Sama Tim, *Job satisfaction*, dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya Disarankan untuk memperluas sampel dan populasi penelitian yang tidak hanya terbatas pada lingkup PT Pelindo Regional 1 Belawan, tetapi juga mencakup seluruh wilayah operasional PT Pelabuhan Indonesia (Persero) di berbagai regional di Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh akan memiliki cakupan yang lebih luas dan dapat digeneralisasi dengan lebih baik.
2. Untuk meningkatkan kualitas data penelitian, disarankan agar peneliti selanjutnya memberikan penjelasan yang lebih rinci kepada responden mengenai maksud dan tujuan setiap pernyataan dalam kuesioner, sehingga dapat meminimalisir perbedaan persepsi. Selain itu, peneliti juga diharapkan melakukan observasi langsung terhadap objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan sesuai dengan kondisi di lapangan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi,

komunikasi organisasi, serta budaya kerja, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

4. Bagi PT Pelindo Regional 1 Belawan, Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kerja sama tim, memperhatikan dan meningkatkan *job satisfaction* (kepuasan kerja) pegawai, serta mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja melalui kebijakan dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal, sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap di universitas swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Afandi, P. (2018). Teori, Konsep Dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Nusa Media*.
- Audiana, N., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim , Kompensasi , Dan Lingkungan Kerja*. 3(2), 165–181.
- Aziz, A., & Sahra, A. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan pada Pt. X. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 41–58.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14–31. <https://doi.org/10.31603/Bmar>.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fairuz, J., Mustamir, H., & Salandra, T. (2023). Pengaruh Kerjasama, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspem Cabang Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1563–1571.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325.

- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Julfrizeln, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervelning. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 316–326.
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 77–97. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Machsunah, S. U., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotus Garden Hotel Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 38–48.
- Machsunah, S. U., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotus Garden Hotel Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 38–48.
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (Rskd) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98–107.
- Marhawati, M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar= The Influence Of Organizational Culture And Compensation On Employee Performance With Motivation As A*. Universitas Hasanuddin.
- Muslih, M., & Zamara, N. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Inovasi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), 354–372.
- Phina, O. N., Arinze, A. S., Chidi, O. F., & Chukwuma, E. D. (2018). The Effect Of Teamwork On Employee Performance: A Study Of Medium Scale Industries In Anambra State. *International Journal Of Contemporary Applied Researches*, 5(2), 174–194.
- Robbins, S., P. & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa:

Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
- Rosna, R. H., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 571–579.
- Rosna, R. H., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 571–579.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sari, M. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 13(2), 174–183. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Satria, A. S., & Dewi, L. (2018). Analisis Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Surya Pranoesa. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(2), 170–179.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1). Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. ISSN 1693-7619.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., & Papia, J. N. T. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu*, 2(2). 183–203.
<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/16>

40.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

“Pengaruh Kerjasama Tim, *Job satisfaction*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan”

Saya Hamizah NPM : 2205160044 melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Kerjasama Tim, *Job satisfaction*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan. Kuesioner ini digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Seluruh jawaban responden akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi dan pengalaman sebenarnya.

Atas waktu dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Berikan tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.
3. Tidak ada jawaban benar atau salah.
4. Jawaban Anda dijamin kerahasiaannya.

Skala Likert:

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Identitas Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : _____

Usia : _____

Pendidikan : _____

Masa Kerja : _____

Divisi : _____

A. Kerja Sama Tim (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya percaya terhadap kemampuan anggota tim saya					
3	Saya menghargai pendapat atau saran dari anggota tim					
4	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan					
5	Tim kerja saya memiliki komunikasi yang baik					
6	Saya ikut menjaga kekompakan dalam tim kerja					

B. *Job satisfaction* (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya					
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
4	Atasan memberikan bimbingan dan arahan yang baik					
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
6	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini					

C. *Disiplin Kerja* (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
2	Saya mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan					
4	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif					
5	Saya jarang melanggar aturan perusahaan					
6	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

D. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
3	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan					
4	Saya bekerja secara efektif dan efisien					
5	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa selalu diawasi					
6	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target					

Lampiran 2. Hasil Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

RESPONDEN	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
1	4	4	4	4	4	5	4
2	2	2	5	3	3	4	3
3	3	3	5	3	3	4	4
4	4	4	1	3	2	4	3
5	4	4	1	2	2	4	3
6	4	4	3	3	3	3	3
7	3	3	3	2	3	4	3
8	5	4	4	2	2	2	3
9	4	4	2	3	3	3	3
10	4	3	3	2	2	2	3
11	3	3	2	3	2	2	3
12	4	4	2	2	2	2	3
13	3	3	5	3	2	2	3
14	4	4	3	3	3	3	3
15	4	4	1	1	1	1	2
16	4	4	2	2	2	2	3
17	4	4	2	2	2	2	3
18	4	4	2	3	2	3	3
19	4	4	3	3	3	3	3
20	4	4	2	2	2	2	3
21	4	4	2	3	2	2	3
22	4	4	3	4	2	4	4
23	4	4	3	3	3	3	3
24	4	4	2	3	3	3	3
25	4	4	3	3	3	3	3
26	4	4	1	1	1	1	2
27	4	4	2	1	3	3	3
28	3	3	3	3	2	3	3
29	4	5	2	2	2	2	3
30	4	4	2	2	2	2	3
31	4	4	1	1	1	1	2
32	4	5	2	2	2	2	3
33	4	4	2	3	2	2	3
34	5	4	2	2	3	2	3
35	4	4	3	3	3	3	3
36	5	4	3	3	3	3	4
37	5	4	2	2	2	2	3
38	4	4	3	2	2	2	3
39	4	5	2	2	2	2	3
40	4	4	1	2	2	2	3
41	4	4	2	2	2	2	2
42	4	4	2	2	2	2	3

43	4	4	2	2	2	2	3
44	4	5	2	2	2	2	3
45	4	4	2	3	2	2	3
46	4	4	2	2	2	2	3
47	3	4	3	3	3	3	3
48	4	4	2	3	2	3	3
49	4	4	2	2	2	2	3
50	4	4	3	4	3	3	4
51	4	4	3	3	4	4	4
52	4	4	2	3	2	2	3
53	4	4	1	2	1	2	2
54	4	4	2	2	2	2	3
55	3	3	1	2	1	2	2
56	4	4	2	2	2	3	3
57	4	4	2	3	2	2	3
58	4	4	2	2	2	2	3
59	4	4	2	2	2	2	3
60	5	4	2	3	3	2	3
61	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	3	3	3	3	3
63	4	4	2	2	2	2	3
64	4	4	2	3	3	3	3
65	4	4	2	2	2	2	3
66	4	4	3	3	2	3	3
67	4	4	3	3	3	3	3
68	4	4	2	3	3	3	3
69	4	4	3	3	3	3	3
70	4	4	2	3	2	3	3
71	4	4	2	2	2	2	3
72	4	4	2	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3
74	4	4	2	2	2	2	3
75	3	3	2	2	2	2	2
76	4	4	2	4	3	3	3
77	4	4	3	2	2	2	3
78	4	4	2	2	2	2	3
79	3	3	2	2	2	2	2
80	4	4	5	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	5	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4
87	3	3	3	3	3	3	3

88	4	4	5	4	4	4	4
89	3	3	3	3	3	3	3
90	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4
93	3	3	3	3	3	3	3

Lampiran 3. Hasil Jawaban Variabel Kerja Sama Tim (X1)

RESPONDE N	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
1	4	4	4	5	5	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	2	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	3	3	2	3	3
8	3	3	3	2	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	5	3	3	3
12	4	5	4	3	5	4	4
13	4	3	3	3	2	2	3
14	4	4	5	4	5	4	4
15	4	5	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	5	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	4
19	4	3	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	5	3	4
23	4	4	4	4	5	4	4
24	3	3	3	3	4	3	3
25	3	3	3	3	4	4	3
26	3	3	3	3	2	3	3
27	3	3	3	3	4	3	3
28	4	4	4	4	4	2	4
29	4	5	4	4	5	4	4
30	3	3	3	3	4	3	3
31	5	4	4	5	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	5	4	4
35	4	4	5	4	5	5	5
36	4	5	4	4	4	5	4
37	4	4	4	4	4	5	4
38	4	4	5	4	5	5	5

39	4	4	4	4	5	4	4
40	5	4	4	3	4	5	4
41	5	4	4	4	4	4	4
42	3	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	3	3	4
44	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	5	4
46	4	4	4	4	5	4	4
47	4	4	3	4	4	5	4
48	4	4	4	4	4	5	4
49	4	4	4	4	4	5	4
50	4	4	4	4	5	4	4
51	3	3	3	3	4	2	3
52	4	4	4	5	4	4	4
53	4	4	4	4	5	4	4
54	4	4	4	4	5	5	4
55	3	3	3	3	1	3	3
56	4	4	3	4	4	5	4
57	4	4	4	4	5	5	4
58	3	3	3	3	4	4	3
59	4	4	3	4	5	4	4
60	4	4	4	4	4	5	4
61	4	4	4	4	5	5	4
62	4	4	4	4	4	5	4
63	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	5	5	4
65	4	4	4	4	5	5	4
66	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	4	4	4	4
68	3	3	3	3	3	4	3
69	3	4	3	4	5	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4
72	5	4	4	4	5	5	5
73	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4
75	3	3	3	3	3	2	3
76	4	4	4	4	4	5	4
77	4	4	4	4	4	5	4
78	4	4	4	4	5	5	4
79	2	2	2	2	1	2	2

80	3	3	3	3	3	3	3
81	4	4	4	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3	4	3
83	3	4	3	4	5	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4
86	5	4	4	4	5	5	5
87	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4
89	3	3	3	3	3	2	3
90	4	4	4	4	4	5	4
91	4	4	4	4	4	5	4
92	4	4	4	4	5	5	4
93	2	2	2	2	1	2	2

Lampiran 4. Hasil Jawaban Variabel *Job satisfaction* (X2)

RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	4	4	4	4	5	4	4
2	3	3	3	2	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
5	3	3	3	4	3	3	3
6	4	4	4	4	5	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	4	4	3	3
9	5	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	3	3
12	4	4	4	4	5	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	4	4
18	4	4	4	4	5	4	4
19	4	4	4	5	5	4	4
20	4	4	4	4	5	4	4
21	4	4	4	4	3	4	4
22	4	4	4	4	4	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	4	3	3
25	3	3	3	4	4	4	4
26	3	3	3	4	4	3	3
27	3	3	3	4	5	3	4
28	4	4	4	3	3	2	3
29	4	3	4	4	5	4	4
30	3	3	3	3	5	3	3
31	4	4	4	4	5	4	4
32	4	4	4	4	5	4	4
33	4	4	4	5	4	4	4
34	4	4	4	5	4	4	4
35	4	4	4	4	5	5	4
36	4	4	4	4	4	5	4
37	4	4	4	4	5	5	4
38	4	4	4	4	4	5	4
39	4	4	4	4	5	4	4
40	4	4	5	4	5	5	5

41	4	4	4	4	5	4	4
42	4	4	5	4	5	4	4
43	4	4	5	4	5	3	4
44	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	5	5	4
46	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	5	5	4
48	4	4	4	4	4	5	4
49	4	4	4	4	5	5	4
50	4	4	4	4	5	4	4
51	3	3	3	4	4	2	3
52	4	4	4	5	5	4	4
53	4	4	4	5	5	4	4
54	4	4	4	5	4	5	4
55	3	3	3	3	3	3	3
56	4	4	4	4	4	5	4
57	3	4	4	4	5	5	4
58	4	3	2	3	4	4	3
59	4	4	4	4	5	4	4
60	4	4	4	4	5	5	4
61	4	4	4	4	5	5	4
62	4	4	4	5	4	5	4
63	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	5	4
65	4	4	4	4	5	5	4
66	3	3	3	5	4	3	4
67	4	4	4	4	5	4	4
68	3	3	3	4	5	4	4
69	4	4	4	4	5	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	3	4	4	4
72	4	4	4	4	4	5	4
73	4	4	4	3	3	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4
75	3	3	3	3	3	2	3
76	4	4	4	4	4	5	4
77	4	4	4	4	4	5	4
78	4	3	4	4	4	5	4
79	2	3	2	3	3	2	3
80	3	3	3	5	4	3	4
81	4	4	4	4	5	4	4
82	3	3	3	4	5	4	4
83	4	4	4	4	5	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	3	4	4	4

86	4	4	4	4	4	5	4
87	4	4	4	3	3	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4
89	3	3	3	3	3	2	3
90	4	4	4	4	4	5	4
91	4	4	4	4	4	5	4
92	4	3	4	4	4	5	4
93	2	3	2	3	3	2	3

Lampiran 5. Hasil Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X3)

RESPONDEN	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
1	4	3	4	4	5	4	4
2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	4	3	3	4
6	4	4	4	4	5	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3
8	5	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	2	3
12	4	4	4	4	5	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	5	4
18	4	4	4	4	5	4	4
19	4	4	4	5	5	4	4
20	4	4	4	4	5	4	4
21	4	4	4	4	3	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	5	4
24	4	4	4	3	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	5	4	4	4	4
27	4	4	4	4	5	4	4
28	3	3	3	3	3	4	3
29	4	5	4	4	5	4	4
30	4	4	4	3	5	4	4
31	4	4	4	4	5	4	4
32	4	5	4	4	5	4	4
33	4	4	4	5	4	4	4
34	5	4	4	5	4	4	4
35	4	4	4	4	5	4	4
36	5	4	4	4	4	4	4
37	5	4	4	4	5	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4
39	4	5	4	4	5	5	5
40	4	4	4	4	5	4	4
41	4	4	4	4	5	4	4

42	4	4	4	4	5	4	4
43	4	4	5	4	5	4	4
44	4	5	4	4	4	4	4
45	4	4	5	4	5	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4
47	3	4	4	4	5	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	5	4	4
50	4	4	4	4	5	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	5	5	4	4
53	4	4	4	5	5	4	4
54	4	4	4	5	4	4	4
55	3	3	3	3	3	3	3
56	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	5	4	4
58	4	4	4	3	4	4	4
59	4	4	5	4	5	4	4
60	5	4	4	4	5	4	4
61	4	4	4	4	5	4	4
62	4	4	4	5	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	5	4	4
66	4	4	4	5	4	4	4
67	4	4	4	4	5	4	4
68	4	4	4	4	5	4	4
69	4	4	4	4	5	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	3	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	3	3	3
74	4	4	4	4	4	4	4
75	3	3	3	3	3	3	3
76	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	5	4
78	4	4	4	4	4	4	4
79	3	3	4	3	3	2	3
80	4	4	4	5	4	4	4
81	4	4	4	4	5	4	4
82	4	4	4	4	5	4	4
83	4	4	4	4	5	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	3	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4

87	3	3	3	3	3	3	3
88	4	4	4	4	4	4	4
89	3	3	3	3	3	4	3
90	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4
93	3	3	4	3	3	3	3

Lampiran 6. Hasil Uji SPSS

Uji Validitas

		Correlations						KINERJA PEGAWAI
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
Y1.1	Pearson Correlation	1	.730**	-0.200	-0.057	0.014	-0.153	0.178
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.055	0.588	0.898	0.144	0.047
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y1.2	Pearson Correlation	.730**	1	-.261*	-0.067	-0.028	-0.138	0.044
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.011	0.520	0.791	0.187	0.040
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y1.3	Pearson Correlation	-0.200	-.261*	1	.685**	.747**	.672**	.714**
	Sig. (2-tailed)	0.055	0.011		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y1.4	Pearson Correlation	-0.057	-0.067	.685**	1	.785**	.784**	.753**
	Sig. (2-tailed)	0.588	0.520	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y1.5	Pearson Correlation	0.014	-0.028	.747**	.785**	1	.822**	.782**
	Sig. (2-tailed)	0.898	0.791	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y1.6	Pearson Correlation	-0.153	-0.138	.672**	.784**	.822**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	0.144	0.187	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	0.178	0.144	.714**	.753**	.782**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	0.087	0.170	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations						KERJA SAMA TIM
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.819**	.835**	.799**	.702**	.667**	.936**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93

X1.2	Pearson Correlation	.819**	1	.835**	.784**	.576**	.607**	.882**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson Correlation	.835**	.835**	1	.780**	.632**	.625**	.932**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson Correlation	.799**	.784**	.780**	1	.600**	.551**	.854**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson Correlation	.702**	.576**	.632**	.600**	1	.596**	.751**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.6	Pearson Correlation	.667**	.607**	.625**	.551**	.596**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
KERJA SAMA TIM	Pearson Correlation	.936**	.882**	.932**	.854**	.751**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JOB SATISFACTION
X2.1	Pearson Correlation	1	.797**	.835**	.382**	.409**	.667**	.700**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.2	Pearson Correlation	.797**	1	.815**	.411**	.445**	.599**	.691**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.3	Pearson Correlation	.835**	.815**	1	.416**	.465**	.625**	.778**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.4	Pearson Correlation	.382**	.411**	.416**	1	.520**	.425**	.598**
	Sig. (2-tailed)							
	N	93	93	93	93	93	93	93

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.5	Pearson Correlation	.409**	.445**	.465**	.520**	1	.441**	.584**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.6	Pearson Correlation	.667**	.599**	.625**	.425**	.441**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
JOB SATISFACTION	Pearson Correlation	.700**	.691**	.778**	.598**	.584**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	DISIPLIN KERJA
X3.1	Pearson Correlation	1	.694**	.669**	.626**	.552**	.636**	.795**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.2	Pearson Correlation	.694**	1	.701**	.610**	.599**	.701**	.874**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.3	Pearson Correlation	.669**	.701**	1	.593**	.618**	.596**	.804**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.4	Pearson Correlation	.626**	.610**	.593**	1	.529**	.559**	.699**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.5	Pearson Correlation	.552**	.599**	.618**	.529**	1	.660**	.700**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.6	Pearson Correlation	.636**	.701**	.596**	.559**	.660**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.795**	.874**	.804**	.699**	.700**	.802**	1

Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	93	93	93	93	93	93	93

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

Uji Reabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.771	6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.50444722
Most Extreme Differences	Absolute	0.262
	Positive	0.254
	Negative	-0.262
Test Statistic		0.262
Asymp. Sig. (2-tailed)		.340 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

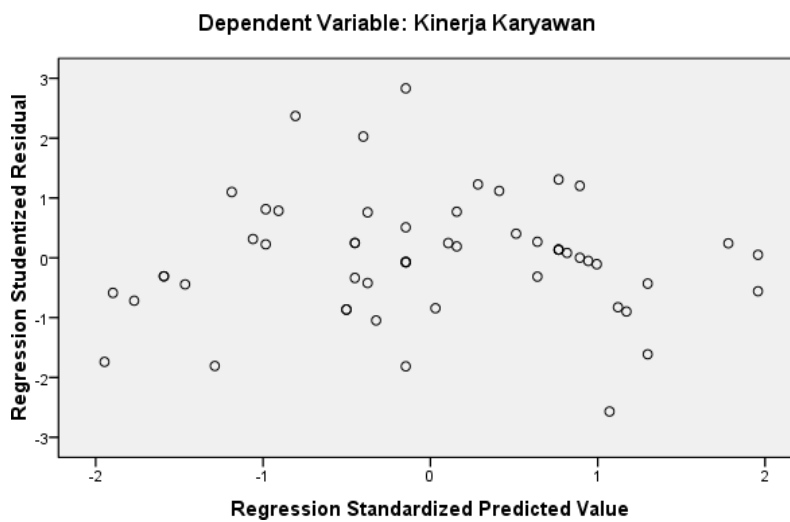
Uji Multikolineritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.845	0.556		3.321	0.001		
	KERJA SAMA TIM	0.029	0.170	0.027	0.050	0.046	0.410	2.439
	JOB SATISFACTION	0.242	0.218	0.193	1.112	0.027	0.350	2.861
	DISIPLIN KERJA	0.060	0.160	0.048	1300	0.009	0.644	1.553

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji Heterokdisitas

Scatterplot



Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.475	3	0.825	3.138	.034 ^b
	Residual	23.407	89	0.263		
	Total	25.882	92			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KERJA SAMA TIM, JOB SATISFACTION

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.845	0.556		3.321	0.001
KERJA SAMA TIM	0.029	0.170	0.027	2.050	0.046
JOB SATISFACTION	0.242	0.218	0.193	2.312	0.027
DISIPLIN KERJA	0.060	0.160	0.048	2.900	0.009

Uji Koefesien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.079 ^a	0.607	0.529	0.51288

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KERJA SAMA TIM, JOB SATISFACTION

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI