

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SERANG

Ipan Hilmawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
e-mail : gipanhilmayah@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai pada Instansi Kementerian Agama Kabupaten Serang yang berjumlah 123 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 95 responden yang ditentukan dengan rumus slovin dan penarikan sampel menggunakan *random sampling*. Metode analisis data menggunakan bantuan software IBM SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 3) Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kerjasama tim, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, organizational commitment and teamwork on employee performance at the Ministry of Religion in Serang Regency. The population in this study were employees at the Ministry of Religion in Serang Regency, totaling 123 people. The sample of this study was 95 respondents who were determined by the Slovin formula and withdrawal of the sample using random sampling. The data analysis method uses the help of IBM SPSS 23 software. The results of this study indicate that: 1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, 2) Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, and 3) Team collaboration has no positive and no significant effect on employee performance.

Keywords : Work Discipline, Organizational Commitment, Teamwork, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2016) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk itu kinerja memberikan gambaran mengenai pencapaian tugas-tugas yang telah diberikan dan persentase kualitas yang telah dicapai oleh setiap pegawai dan faktor-faktor penilaian kinerja lainnya yang direkap setiap tahunnya. Hal ini diperkuat menurut Salutondok dan Soegoto (2015) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai membawa kemajuan bagi instansi pemerintah untuk dapat

meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangkungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Hanifah dan Arifin, 2016).

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang digunakan adalah Kementerian Agama Kabupaten Serang beralamat pada Jl. Kagungan No. 1/C Kel. Lontar baru, Kec. Serang, Banten 42115. Berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan peraturan perundangan, tugas pokoknya adalah pelayanan pemerintah di bidang keagamaan di Provinsi Banten. Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas serta dipercayakan sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, perlu adanya evaluasi terhadap kinerja pegawai sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif. Permasalahan penilaian kinerja banyak sekali faktor yang mempengaruhinya salah satu diantaranya pertama, kedisiplinan pegawai yang menjadi faktor utama kinerja menjadi menurun. Kedua, komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai masih kurang baik sehingga berpengaruh terhadap perkembangan karirnya dalam organisasi, loyalitas dalam bekerjanya pun ikut menurun mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun. Ketiga, kerjasama tim disebabkan oleh salahnya saat proses pembentukan tim, terlalu banyak tekanan dan kurangnya komunikasi diantara pegawai sehingga pegawai yang memiliki kerjasama tim yang kurang akan mengakibatkan berkurangnya kinerja pegawai.

Kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Serang mengalami penurunan karena realisasi kinerja yang dihasilkan tidak mencapai target kinerja setiap tahunnya dapat dilihat dari penilaian sasaran kinerja pegawai pada tahun 2016-2018. Penurunan kinerja diduga disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang menurun sehingga mengerjakan tugasnya tidak optimal karena kurangnya waktu dalam bekerja yang disebabkan banyaknya pegawai yang datang terlambat yang berakibat tunjangan kinerja pegawai berkurang sehingga kedisiplinan dan rasa tanggungjawab atas pekerjaan yang sudah ditetapkan akan menimbulkan dampak terhadap instansi yang seharusnya kinerja pegawai dapat lebih optimal. Disiplin Kerja Kementerian Agama selama periode 2016-2018 (3 tahun terakhir) dapat dilihat bahwa jumlah kehadiran pegawai Kementerian Agama Kabupaten Serang selama tiga tahun terakhir terus mengalami penurunan. Terutama pada tahun 2018 adanya pegawai yang tidak masuk bekerja tanpa alasan, pegawai yang sakit dan izin serta adanya pegawai yang datang terlambat dalam bekerja sehingga membuat disiplin kerja pegawai semakin memburuk. Komitmen organisasi pegawai mengalami penurunan secara signifikan selama tiga tahun terakhir dan semakin menurun pada tahun 2018. Komitmen yang dimaksud adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai negeri sipil (PNS) untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri ataupu golongan. Kerjasama tim ditunjukkan dengan kemauan serta kemampuan Pegawai untuk bisa dapat bekerjasama dengan sesame rekan kerja, atasan serta dengan bawahan dalam wilayah instansi tempat kerja dengan dapat menyelesaikan tugas serta tanggungjawab atas apa yang sudah ditentukan, sehingga mencapai target dan hasil kerja yang maksimal.

Rumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi didalam instansi Kementerian Agama Kabupaten Serang adalah rendahnya kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang yang

diduga disebabkan oleh variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi yang menyebabkan kurangnya kerjasama tim serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian pada rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka disusun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang?

Landasan Teori

Kinerja Pegawai

Pengertian dan pemahaman kinerja pegawai yang telah disampaikan oleh beberapa ahli dibidangnya terdapat kata kunci dalam definisi kinerja pegawai yaitu tentang hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dipaparkan oleh (Sutrisno, 2011), (Sinambela, 2012), (Rahayu, 2013). Serta beberapa para ahli menyampaikan tentang pentingnya pencapaian hasil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab dengan periode yang diberikan (Yusuf, 2014), (Shahzad, 2011), (Umam, 2010). Lebih spesifiknya pengertian diatas dipertajam oleh Mangkunegara (2016) yang menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai menurut (Hidayat, et.all, 2018) : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketepatan waktu, 4) Biaya, dan 5) Disiplin.

Disiplin Kerja

Menurut penjelasan pengertian serta pemahaman disiplin kerja yang telah disampaikan oleh beberapa ahli dibidangnya terdapat kata kunci yang mudah dapat dipahami yaitu definisi disiplin kerja adalah tentang melaksanakan berbagai peraturan organisasi ditulis oleh (Hasibuan, 2014), (Rivai, 2009), (Amran, 2019). Beberapa ahli pun mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan pedoman organisasi serta dapat menerima jika melanggar (Mangkunegara, 2016), (Fahmi, 2016), (Arif, 2018). Untuk lebih jelasnya mengenai disiplin kerja Sutrisno (2018) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkret maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap organisasi. Indikator disiplin kerja menurut (Siswanto, 2010) : 1) Frekuensi Kehadiran, 2) Tingkat kewaspadaan, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Ketaatan pada peraturan kerja, dan 5) Etika kerja.

Komitmen Organisasi

Definisi dan pemahaman para ahli dibidangnya komitmen organisasi adanya unsur-unsur yang dapat dipetik dalam pengertian komitmen organisasi yaitu suatu sikap loyalitas pegawai dalam bekerja terhadap organisasi (Kinicki, 2014), (Suwanto, 2016), (Sutrisno, 2010). Dari definisi yang ditulis diatas pengertian komitmen organisasi secara lebih rinci dipertajam oleh Kartika (2013) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang dikarakteristik dengan meyakini dan menerima tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi. Indikator komitmen organisasi menurut (McShane dan

Glinov, 2010) : 1) Keadilan dan kepuasan kerja, 2) Keamanan kerja, 3) Organisasi secara keseluruhan, 4) Keterlibatan pegawai, 5) Kepercayaan pegawai.

Kerjasama Tim

Berdasarkan pengertian dan pemahaman kerjasama tim yang telah disampaikan oleh beberapa ahli dibidangnya terdapat kata kunci bahwa definisi kerjasama tim yaitu individu atau kelompok yang bekerjasama untuk tujuan organisasi yang dikemukakan oleh (Amarullah, 2015), (Musriha, 2013), (Tracy, 2006). Lebih jelasnya mengenai kerjasama tim Habibie, at.all (2017) mendefinisikan kerjasama tim adalah unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki tiga komponen 1. Dibutuhkan dua orang atau lebih, 2. Orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular, 3. Orang dalam sebuah tim memiliki tujuan kinerja yang sama. Indikator kerjasama tim (Manurung, 2013) : 1) Kerjasama, 2) Kepercayaan, dan 3) Kekompakan.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dari beberapa peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Salutondok dan Soegoto (2015) berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Runtunuwu, at.all (2015) dengan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bahwa berpengaruh secara signifikan dan positif pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2017) terkait variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. Serta diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Jeffrey dan Soleman (2017) dengan menggunakan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bahwasanya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia. Dan penelitian yang diteliti oleh Dapu (2015) berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada PT Trakindo Utama Manado.

H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian yang berkaitan tentang komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Respatiningsih dan Sudirjo (2015) berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada Inspektorat Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, at.all (2016) dengan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwasanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap PT Wangsa Jatra Lestari. Untuk meyakinkan apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka dilakukan penelitian kembali, penelitian selanjutnya dilakukan oleh Timbuleng dan Sumarauw

(2015) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zefeiti dan Mohamad (2017) pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bahwasanya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Manajer tingkat menengah Pemerintahan Oman. Dan diperkuat kembali oleh penelitian yang dilakukan Suharto, at.all (2019) dengan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji hipotesis berpengaruh positif dan signifikan pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lampung Tengah, Kota Metro dan Kabupaten Lampung Timur.

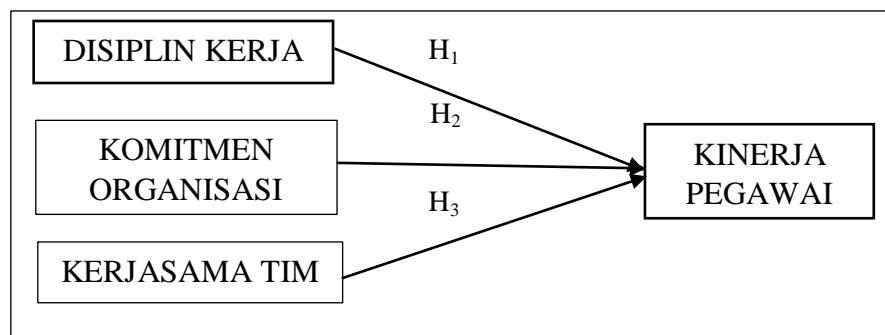
H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Beberapa penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian yang berhubungan dengan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Masyithah, at.all (2018) berdasarkan uji hipotesis bahwa kerjasama tim terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Habibie, at.all (2017) menggunakan variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Geo Given Sidoarjo. Penelitian selanjutnya dengan variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Putri dan Sariyathi (2017) bahwasanya kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon. Semakin diperkuat dengan penelitian Sanyal dan Hisam (2018) dengan variabel kerjasama tim terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan pada studi anggota fakultas Universitas Dhofar. Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Manzoor (2017) berdasarkan uji hipotesis dihasilkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan pada Sektor Telekomunikasi di Islamabad (Pakistan).

H3 : Kerjasama Tim Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini akan menggunakan penelitian kuantitatif dikarenakan penelitian ini menggunakan analisis data yang berbentuk angka. Serta dengan menggunakan sebuah metode deskriptif berupa penelitian terhadap masalah-masalah berdasarkan fakta-fakta yang terdapat dalam populasi atau yang terdapat diinstansi yang bersangkutan dengan kegiatan penilaian sikap atau pendapat suatu individu pada organisasinya. Populasi yang dilakukan pada Kementrian Agama Kabupaten Serang yang jumlah populasinya sebanyak 123 orang pegawai. Teknik penggunaan sampel dengan teknik random sampling sehingga peneliti akan menentukan pengambilan

sampel dengan menggunakan kuesioner keseluruhan populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dapat dijadikan sampel karena pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak tanpa memperhatikan apapun pada yang ada dipopulasi, sampel dengan menggunakan sebuah formula Slovin didapatkan berjumlah 95 orang pegawai yang terdapat pada instansi Kementrian Agama Kabupaten Serang.

ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan alat bantu berupa software computer program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Versi.23 untuk dapat menguji hipotesis atau menguji hubungan antar variabel. Dalam uji instrumen dengan alat ukur dalam mengukur kualitas data dengan menggunakan :

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan suatu tingkat kehandalan dan kesahaman suatu instrument (Arikunto : 2010). Seperti yang terdapat dalam Bab sebelumnya dapat diketahui dikatakan valid apabila pengukuran data variabel yang diteliti sudah tepat. Namun apabila terdapat korelasi tiap faktor tersebut positif dan $> 0,3$ data dinyatakan valid, sedangkan jika $< 0,3$ data dinyatakan tidak valid hasilnya melebihi 0,3 ($r > 0,3$). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Disiplin Kerja)

Item	Nilai Korelasi	Kriteria	Keterangan
Pert_1	0,643	$> 0,3$	Valid
Pert_2	0,847	$> 0,3$	Valid
Pert_3	0,703	$> 0,3$	Valid
Pert_4	0,734	$> 0,3$	Valid
Pert_5	0,540	$> 0,3$	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Komitmen Organisasi)

Item	Nilai Korelasi	Kriteria	Keterangan
Pert_1	0,556	$> 0,3$	Valid
Pert_2	0,790	$> 0,3$	Valid
Pert_3	0,642	$> 0,3$	Valid
Pert_4	0,783	$> 0,3$	Valid
Pert_5	0,473	$> 0,3$	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X3 (Kerjasama Tim)

Item	Nilai Korelasi	Kriteria	Keterangan
Pert_1	0,795	$> 0,3$	Valid
Pert_2	0,744	$> 0,3$	Valid
Pert_3	0,792	$> 0,3$	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item	Nilai Korelasi	Kriteria	Keterangan
Pert_1	0,801	$> 0,3$	Valid
Pert_2	0,637	$> 0,3$	Valid
Pert_3	0,728	$> 0,3$	Valid
Pert_4	0,793	$> 0,3$	Valid
Pert_5	0,818	$> 0,3$	Valid

Dapat dilihat pada tabel di atas, disimpulkan bahwa pada setiap pernyataan yang terdapat pada variabel Disiplin kerja (X1), Komitmen organisasi (X2), Kerjasama tim (X3) dan Kinerja pegawai (Y) merupakan data valid, ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi *rank-spearman* lebih dari angka 0,3.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya atau menunjukkan instrument yang digunakan konsistensi dalam pengukuran. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relative yang sama atau tidak berubah-ubah Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha pada output. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Variabel	Nilai <i>Cronbac'h Alpha</i>	Kriteria	Kesimpulan
X1	0,723	> 0,60	Reliabel
X2	0,687	> 0,60	Reliabel
X3	0,719	> 0,60	Reliabel
Y	0,803	> 0,60	Reliable

Berdasarkan Uji Reliabilitas di atas yang menggunakan metode *Alpha Cronbach* untuk melihat tingkat kekonsistenan variabel X1 didapat nilai alpha sebesar 0,723, variabel X2 didapat nilai alpha 0,687, pada variabel X3 diperoleh nilai alpha sebesar 0,719 dan pada variabel Y diperoleh nilai sebesar 0,803. Hal ini berarti nilai alpha yang diperoleh dari variabel adalah lebih besar dari 0,60 artinya bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Dalam uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut, guna menjawab hipotesis penelitian sesuai pemaparan :

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, salah satunya dengan uji Kolmogorov Smirnov dimana data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas $\geq 0,05$ sedangkan apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka dinyatakan data tidak berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81558991
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.049
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-smirnov* diatas bahwa tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) yang artinya bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dilihat dari variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance (T) jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $T > 0,10$ maka dinyatakan bebas dari kasus multikolonieritas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.892	6.945		1.568	.120		
TOT_X1	.334	.158	.200	2.119	.037	.968	1.033
TOT_X2	.343	.091	.369	3.772	.000	.903	1.107
TOT_X3	.088	.112	.078	.786	.434	.878	1.138

a. Dependent Variable: TOT_Y

Nilai VIF variabel X1 (1,033), X2 (1,107) dan X3 (1,138) dan nilai *tolerance* menunjukkan nilai X1 (0,968), X2 (0,903) dan X3 (0,878). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena VIF variabel X1, X2, X3 masing-masing kurang dari 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1 yang masing-masing lebih dari 0,10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada natar variabel independen.

Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dengan cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan meregresi residual kuadrat menggunakan uji white.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.212 ^a	.045	.013	5.18213

a. Predictors: (Constant), TOT_X3, TOT_X1, TOT_X2

Dalam penelitian ini menggunakan uji white sebagai alternatif uji apakah terjadi heteroskedastitas atau tidak. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastitas atau tidak yaitu jika nilai Chi Square hitung < Chi Square tabel (tidak terjadi heteroskedastitas). Dilihat pada tabel 4,17, nilai R square 0,045, Df = n-1 yaitu sebesar Df = 95-1 = 94 dan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Chi Square hitung $0,045 \times 95 = 4,275$ dan Chi Square tabel (lampiran) sebesar 117,63. Maka dapat disimpulkan Chi Square hitung $4,275 <$ Chi Square tabel 117,63, artinya tidak terjadi heteroskedastitas.

Uji model dalam penelitian ini terdapat : 1) Analisis regresi linier berganda dan 2) Koefisien Determinasi :

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dengan hubungan secara linier antara variabel independen dengan variable dependen berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut : $Y = 10,892 + 0,334 X_1 + 0,343 X_2 + 0,088 X_3$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			

1	(Constant)	10.892	6.945		1.568	.120
	TOT_X1	.334	.158	.200	2.119	.037
	TOT_X2	.343	.091	.369	3.772	.000
	TOT_X3	.088	.112	.078	.786	.434

a. Dependent Variable: TOT_Y

Persamaan regresi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1 Konstanta sebesar 10,892 artinya jika Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kerjasama Tim (X3) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai yaitu sebesar 10,892.
- 2 Nilai koefisien regresi berganda Disiplin Kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,343. Artinya setiap kenaikan kinerja pegawai 1% berakibat menaikkan variabel disiplin kerja sebesar 0,343.
- 3 Nilai koefisien regresi berganda Komitmen Organisasi (X2) bernilai positif sebesar 0,304. Artinya setiap kenaikan kinerja pegawai 1% berakibat menaiknya komitmen organisasi senilai 0,304.
- 4 Nilai koefisien regresi berganda Kerjasama Tim (X3) bernilai positif 0,088. Artinya setiap kenaikan kinerja pegawai 1% maka akan berakibat menaiknya kerjasama

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi, untuk kesesuaian antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel jika koefisien korelasi sudah didapat maka besar nilai koefisien determinasi dihitung dengan rumus : $KD = R^2 \times 100\%$.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464 ^a	.215	.189	1.845

a. Predictors: (Constant), TOT_X3, TOT_X1, TOT_X2

b. Dependent Variable: TOT_Y

Dilihat dari nilai R adalah 0,464. Menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan kerjasama tim (X3) memiliki hubungan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 46,4%. Nilai R Square sebesar 0,215 yang artinya Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kerjasama Tim (X3) sebesar 21,5% yang artinya 78,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,189 yang artinya sumbangan Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kerjasama Tim (X3) sebesar 18,9% dan selebihnya tidak ada nilai lain yang berpengaruh karena sudah konstan atau disesuaikan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t (t-test) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Rumus menentukan nilai ttabel berikut : $ttabel = 5\% ; 94 - 3 = 1.986$. (t-test) hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Dengan kriteria sebagai berikut : Bila terjadi penerimaan thitung \leq ttabel atau $-thitung \geq -ttabel$, maka H_0 diterima H_a ditolak yang artinya, tidak berpengaruh positif signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dan jika thitung \geq ttabel atau $-thitung \leq -ttabel$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya, berpengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.892	6.945		1.568	.120
TOT_X1	.334	.158	.200	2.119	.037
TOT_X2	.343	.091	.369	3.772	.000
TOT_X3	.088	.112	.078	.786	.434

a. Dependent Variable: TOT_Y

Berdasarkan hasil output, diperoleh nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 2,119 sedangkan ttabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan *degrees of freedom* (df) = $95-3= 92$, menghasilkan ttabel (lampiran) sebesar 1,661. Hasil menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel ($2,119 > 1,661$), serta memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,037 < 0,05$) maka signifikan, artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulannya H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil output, diperoleh nilai thitung untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 3,772 sedangkan ttabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan *degrees of freedom* (df) = $95-3= 92$, menghasilkan ttabel sebesar 1,661. Hasil menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel ($3,772 > 1,661$), serta memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka signifikan, artinya bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulannya H_2 diterima dan H_0 ditolak .

Berdasarkan hasil output, diperoleh nilai thitung untuk variabel Kerjasama Tim adalah 0,786 sedangkan ttabel pada taraf nyata $\alpha = 0,1$ dengan *degrees of freedom* (df) = $95-3= 92$, menghasilkan ttabel sebesar 1,661. Hasil menunjukkan thitung kurang dari ttabel ($0,786 < 1,661$), serta memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,434 > 0,05$) maka tidak signifikan, artinya bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulannya H_3 ditolak dan H_0 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengertahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim) Terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai), untuk mengetahui hasil dari penelitian ini menggunakan data yang diolah dengan SPSS Statistik v.23.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan indikator : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketiaatan pada standar kerja, ketiaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,119 > 1,661$) serta memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,037 < 0,05$) yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai menggunakan indikator :

keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan pegawai, dan kepercayaan pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,772 > 1,661$), serta memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji menggunakan hipotesis secara parsial variabel kerjasama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan indikator : kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel} ($0,786 < 1,661$), serta memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 ($0,434 > 0,05$) yang artinya kerjasama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kementrian Agama Kabupaten Serang. Maka H_3 ditolak dan H_0 diterima.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,119 > 1,661$) serta memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,037 < 0,05$) yang artinya berpengaruh positif dan signifikan. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. Penelitian ini didukung dengan penelitian Salutondok dan Soegoto (2015), Rantunuwu, at.all (2015), Pratiwi (2017), Dapu (2015) dan Jeffrey, at.all (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel komitmen organisasi menunjukkan t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($3,772 > 1,661$) serta memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang artinya berpengaruh positif dan signifikan. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. Penelitian ini didukung oleh penelitian Putrana, at.all (2016), Nugroho, at.all (2016), Timbuleng dan Sumarauw (2015), Zefeiti dan Mohamad (2017) dan Suharto, at.all (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga variabel kerjasama tim menunjukkan nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel} ($0,786 < 1,661$) serta memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 ($0,434 > 0,05$) yang artinya berpengaruh positif dan tidak signifikan. Maka H_3 ditolak dan H_0 diterima. Artinya kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Stephen dan Timothy (2018) yang menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Wahyuddin Habibie, et.all. 2017. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo. Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & Kerjasama Tim*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Dessler, Gerry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Salemba Empat.

- Dian Pratiwi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. Jurnal MAKER ISSN : 2502-4434 Vol. 3, No. 1, Juni 2017.
- Dr. Ignatius Jeffrey dan Mahmud Soleman. 2017. *The Effect Of Work Discipline, Achievement Motivation And Career Path Toward Employee Performance Of The National Resilience Institute Of The Republic Of Indonesia*. International Journal Of Application Or Innovation In Engineering & Management (IJAIE) Volume 6, Issue 8, August 2017 Issn 2319 – 4847.
- Ferdinand, Augusty. 2014 *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ganyang, Dr. Machmed Tun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. Bogor : Penerbit IN MEDIA.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang : Badan Penerbit - Undip.
- Handoko, T.Hani. 2017. Manajemen personalia & sumberdaya manusia. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hiskia Jonest Runtunuwu, et.all. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Jurnal EMBAVol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.81-89 ISSN 2303-11.
- Iftikhar Ahmad dan Sheikh Raheel Manzoor. 2017. *Effect Of Teamwork, Employee Empowerment And Training On Employee Performance*. International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences 2017, Vol. 7, No. 11 ISSN : 2222-6990
- Kasmir. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia Teori & Praktik, Jakarta. Rajawali Pers.
- Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3398-3430 ISSN : 2302-8912
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- P. Sinambela, Litjan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Restu Adi Nugroho, et.all. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE), September 2016, Hal. 194 – 203 Vol. 23, No. 2 ISSN : 1412-3126
- Salim Musabah Bakhit Al Zefeiti Dan Noor Azmi Mohamad. 2017. *The Influence Of Organizational Commitment On Omani Public Employees' Work Performance*. International Review Of Management And Marketing, 2017, 7(2), 151-160 ISSN : 2146-4405.
- Shouvik Sanyal dan Mohammed Wamique Hisam. 2018. *The Impact Of Teamwork On Work Performance Of Employees: A Study Of Faculty Members In Dhofar University*. Journal Of Business And Management (IOSR-JBM) E-ISSN: 2278-487x, P-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 3. Ver. I (March. 2018), Pp 15-22.

- Stela Timbuleng¹ Jacky S. B. Sumarauw. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 1051-1060 ISSN 2303-1174.
- Suharto, et.all. 2019. *The Impact Of Organizational Commitment On Job Performance*. International Journal Of Economics And Business Administration Volume Vii, Issue 2, 2019.
- Sudaryono. 2014. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT. Raja Grofindo Persada.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Syarifah Mauli Masyithah, et.all. 2018. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. Simen (Akuntansi Dan Manajemen) Sties ISSN Vol. 9 Issue 1 (2018).
- Vallesia Angelina Wisti Dapu. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Manado. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.352-361 ISSN 2303-
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*, Jakarta. PT. RajaGrofindo Persada
- Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.849-862 ISSN 2303-11
- Yoga Putrana, et.all. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016.