

PENGARUH KERJASAMA KELOMPOK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SELURUH PEGAWAI DI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA PEMATANG SIANTAR

Josep Lubis¹, Fichia Aulia Nanda², Romaida Karo-Karo³, Ben Setiawan⁴, Dian Purnama Sari⁵.

Universitas Efarina¹

Universitas Alwasliyah (UNIVA) Medan⁵

*Korespondensi: josepkristianlubis.kepns@gmail.com

Abstract

DONI IRSHAN (2019), *The Effect Of Group Cooperation And Work Discipline On The Performance Of All Employees At The Secretariat Of The General Election Commission, Pematang Siantar City.* The results of this study show. (1) It can be seen that the value of the adjusted R square is 0.436 or 42.6%. This indicates that the Group Cooperation Variable (X1) and Work Discipline Variable (X2) can explain the Employee Performance Variable (Y) of 42.6%, the remaining 57.4% (100% - 42.6%) is explained by other variables outside this research model. (2) Testing the first hypothesis, it can be seen that $t_{count} (2.821) > t_{table} (0.042)$, as well as with a significance value of $0.009 < 0.05$, it can be concluded that the first hypothesis is accepted, meaning that the Group Cooperation Variable (X1) has a significant effect on the Performance Variable Employee (Y). (3) Testing the second hypothesis, it can be seen that $t_{count} (1.372) < t_{table} (2.042)$, and its significance value is $0.181 > 0.05$ so it can be concluded that the second hypothesis is rejected, meaning that the Work Discipline Variable (X2) has no significant effect on Employee Performance Variables (Y). (4) Testing the third hypothesis, it can be seen that $F_{count} (12.495) > F_{table} (3.33)$, and a significance value of $0.00 < 0.05$, it can be concluded that the third hypothesis is accepted, meaning that the Group Cooperation Variable (X1), Discipline Variable Work (X2) has a significant simultaneous effect on the Employee Performance Variable (Y).

Keywords: Group Cooperation, Work Discipline, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Kelompok Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Seluruh Pegawai Di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Pematang Siantar. Hasil Penelitian ini menunjukkan. (1) Dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,436 atau 42,6% Hal ini menunjukkan jika Variabel Kerjasama Kelompok (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) dapat menjelaskan Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,6%, sisanya sebesar 57,4% (100% - 42,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. (2) Pengujian hipotesis pertama, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,821) > t_{tabel} (0,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,009 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Kerjasama Kelompok (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). (3) Pengujian hipotesis kedua, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,372) < t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,181 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya Variabel Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). (4) Pengujian hipotesis ketiga, dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (12,495) > F_{tabel} (3,33)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Kerjasama Kelompok (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kata kunci: Kerjasama Kelompok, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasi setiap karyawan dalam tiap bidangnya. Tugas tersebut salah satunya yang dijalankan oleh bidang personalia di mana ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang-bidang tertentu dan mengorganisirnya. Dalam era globalisasi bidang personalia mulai memainkan peran lebih luas untuk pemilihan, pelatihan, penempatan ataupun promosi karyawan. Hal tersebut dimungkinkan untuk memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM karyawannya. Dalam masa kini kinerja karyawan menjadi salah satu motor dalam bergeraknya kegiatan dalam organisasi. Hal tersebut menjadi penting karena setiap perusahaan memiliki pesaing, sehingga setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tidak tertinggal dengan pesaingnya.

Sinambela (2012:5), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika kinerja karyawan memenuhi standar dari tugas-tugasnya maka ia akan membuat perusahaan berjalan dengan baik. Hal tersebut harus diimbangi dengan pengawasan oleh atasan agar karyawan melaksanakan sesuai dengan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya. Kinerja dipengaruhi berbagai faktor yaitu keyakinan diri, kompensasi, motivasi kerja, kerjasama kelompok, lingkungan kerja, insentif penghargaan dari atasan, disiplin kerja, dan karakteristik pekerjaan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh kerjasama kelompok dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Mengelola perusahaan atau sebuah instansi negara bukanlah hal yang mudah, sehingga membutuhkan banyak ketrampilan untuk memperlancar pelaksanaannya. Menurut Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson (2014, h. 164) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk makhluk hidup yang kita kenal Kerjasama dalam kelompok menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam kelompok akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama kelompok. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kelompok kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah kelompok lebih baik dari pada kinerja perindividu di suatu perusahaan ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerjasama kelompok juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga.

Selain kerjasama kelompok, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penentu untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun pegawai dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan perlu memelihara disiplin pegawainya, karena tanpa disiplin yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan. Disiplin pegawai yang tercermin

dari ketaatan atau kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan manajemen, sepatutnya mengarah kepada peningkatan kinerja kerja pegawai secara keseluruhan. Disiplin kerja diasumsikan memengaruhi kinerja pegawai dalam kegiatan bisnis perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja perusahaan. Hasil kerja perusahaan diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan perusahaan. Aktivitas perusahaan dapat berupa pengelolaan sumber daya perusahaan maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi dalam penegakan disiplin kerja tersebut. Para pegawai bisa saja tidak puas karena merasa tidak diperlakukan secara adil, sehubungan dengan sumbangan-sumbangan yang telah diberikan kepada perusahaan. Tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang digunakan dalam melakukan pengawasan kepada para pegawai dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang baik.

Permasalahan kinerja pegawai tidak dapat dipecahkan secara informal. Pimpinan perusahaan dapat menerapkan tindakan disiplin secara formal yang dilakukan dalam divisi-divisi yang ada di perusahaan. Pimpinan perlu memperhatikan dan mengevaluasi para pegawai yang tidak produktif dengan kinerja yang rendah, dan menanyakan kepada pegawai atau saling mengoreksi secara terbuka mengenai kinerja pegawai yang rendah tersebut.

Sejak diberlakukannya pemilihan umum kepala daerah yang semula dilakukan oleh DPRD menjadi pemilihan langsung oleh rakyat, dari situlah asal muasal Komisi Pemilihan Umum (KPU) dibentuk. KPU ditunjuk menjadi suatu lembaga penyelenggara pemilu. KPU Provinsi yang menurut UU No.12 Tahun 2003 merupakan bagian dari KPU, dalam konteks penyelenggaraan pilkada, oleh UU No.32 Tahun 2004 dijadikan KPU Daerah dan diberi tugas dan wewenang sebagai penyelenggara pilkada. Dengan kata lain penyelenggara pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur adalah KPU Provinsi.

Untuk menghadapi pelaksanaan Pemilihan Umum 2009, image KPU harus diubah sehingga KPU dapat berfungsi secara efektif dan mampu memfasilitasi pelaksanaan Pemilu yang jujur dan adil. Terlaksananya Pemilu yang jujur dan adil tersebut merupakan faktor penting bagi terpilihnya wakil rakyat yang lebih berkualitas, dan mampu menyuarakan aspirasi rakyat. Sebagai anggota KPU, integritas moral sebagai pelaksana pemilu sangat penting, selain menjadi motor penggerak KPU juga membuat KPU lebih kredibel di mata masyarakat karena didukung oleh personal yang jujur dan adil. Tepat 3 (tiga) tahun setelah berakhirnya penyelenggaraan Pemilu 2004, muncul pemikiran di kalangan pemerintah dan DPR untuk meningkatkan kualitas pemilihan umum, salah satunya kualitas penyelenggara Pemilu.

Sebagai penyelenggara pemilu, KPU dituntut independen dan non-partisan. Untuk itu atas usul inisiatif DPR-RI menyusun dan bersama pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu. Sebelumnya keberadaan penyelenggara Pemilu terdapat dalam Pasal 22-E Undang-undang Dasar Tahun 1945 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Pemilu DPR, DPD dan DPRD, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden. Dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara

Komisi Pemilihan Umum (disingkat KPU) adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia. Pemilihan umum (pemilu) di Indonesia pada awalnya ditujukan untuk memilih anggota lembaga perwakilan, yaitu DPR, DPRD Provinsi, dan DPRD Kabupaten/Kota. Setelah amendemen keempat UUD 1945 pada 2002, pemilihan presiden dan wakil presiden (pilpres), yang semula dilakukan oleh MPR, disepakati untuk dilakukan langsung oleh rakyat dan dari rakyat sehingga pilpres pun dimasukkan ke dalam rangkaian pemilu. Pilpres sebagai bagian dari pemilu diadakan pertama kali pada Pemilu 2004. Pada 2007, berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007, pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah (pilkada) juga dimasukkan sebagai bagian dari rezim pemilu. Pada umumnya, istilah "pemilu" lebih sering merujuk kepada pemilihan anggota legislatif dan presiden yang diadakan setiap 5 tahun sekali. Pemilu harus dilakukan secara berkala, karena memiliki fungsi sebagai sarana pengawasan bagi rakyat terhadap wakilnya.

Fakta dan fenomena yang saat ini terjadi adalah adanya kesenjangan kerja sesama antar pegawai yang kurang harmonis atau tidak berjalan dengan baik menyebabkan timbul lah suatu penurunan dan melambatnya suatu proses kerja serta kurang nya kedisiplinan pegawai dalam hal jam masuk kerja dengan keterlambatan,absensi dan lain sebagainya yang menjadi faktor penghambat pekerjaan.

Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu lembaga atau instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan memberikan kerjasama kelompok dan disiplin kerja yang inspiratif, untuk memotivasi kinerja pegawai yang selama ini belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kerjasama Kelompok

Menurut Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson (2014, h. 164) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Ruang kelas suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim), yang anda butuhkan kemudian di dalam kehidupan.

Kerjasama dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit. Jadi akan lebih mungkin menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar untuk menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan kerjasama. Dengan bekerjasama kelompok kecil akan mampu mengatasi berbagai bentuk rintangan, bertindak mandiri dan dengan penuh

rasa tanggung jawab, mengandalkan bakat atau pemikiran setiap anggota kelompok, mempercayai orang lain, mengeluarkan pendapat dan mengambil keputusan.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja

Terdapat banyak pengertian yang diajukan tentang kinerja, meskipun pengertian-pengertian tersebut pada dasarnya memiliki banyak kemiripan satu sama lainnya. Istilah kinerja dipadankan dari istilah *”performance”* dalam bahasa Inggris yang berarti perbuatan, tindakan, penampilan dan yang lainnya. Sinambela (2012:5), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

METODE

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif

(maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Likert 1 s.d 5)

Sangat tidak setuju Sangat setuju
1 2 3 4 5

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

Skala 1-2 : Cenderung Tidak Setuju

Skala 3 : Ragu-ragu

Skala 4-5 : Cenderung Setuju

Jenis Dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka dan dapat dihitung secara matematis (Sugiyono 2011).

b. Data Primer

Data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan karyawan pada perusahaan tersebut tentang sejarah, struktur organisasi, informasi lain tentang kegiatan-kegiatan apa saja yang dilakukan (Sugiyono 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 23 *for windows* dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- Jika r hitung $> r$ tabel atau $-r$ hitung $< -r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- Jika r hitung $< r$ tabel atau $-r$ hitung $> -r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 32 orang responden, maka $df = 32 - 2 = 30$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,349 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel Kerjasama Kelompok			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,673	0,349	Valid
2	0,721	0,349	Valid
3	0,722	0,349	Valid
4	0,708	0,349	Valid
Variabel Disiplin Kerja			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,567	0,349	Valid

2	0,684	0,349	Valid
3	0,471	0,349	Valid
4	0,390	0,349	Valid
Variabel Kinerja Karyawan			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,776	0,349	Valid
2	0,537	0,349	Valid
3	0,676	0,349	Valid
4	0,563	0,349	Valid

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Kerjasama Kelompok (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2), maupun Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23 for windows diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Variabel X1	0,776	0,6	Reliabel
Variabel X2	0,624	0,6	Reliabel
Variabel Y	0,741	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2019)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 23 for windows yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal *probability* plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov*

Smirnov Test. Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 23 *for windows* sebagai berikut :

Tabel Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			,0000000
	Std. Deviation			1,40060845
Most Extreme Differences	Absolute			,108
	Positive			,108
	Negative			-,075
Test Statistic				,108
Asymp. Sig. (2-tailed)				,200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.			,938 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound		,827
		Upper Bound		1,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

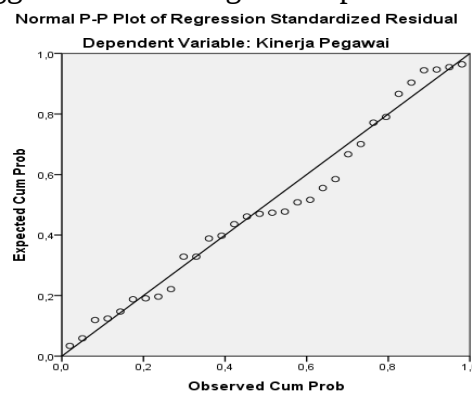
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 32 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah (2019)

Dari *output* dalam tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig. Lower Bound*) seluruh variabel sebesar 0,827. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun

perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 23 for windows* dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,146	2,582		1,993	,056		
Totalx1	,422	,150	,499	2,821	,009	,592	1,690
Totalx2	,280	,204	,243	1,372	,181	,592	1,690

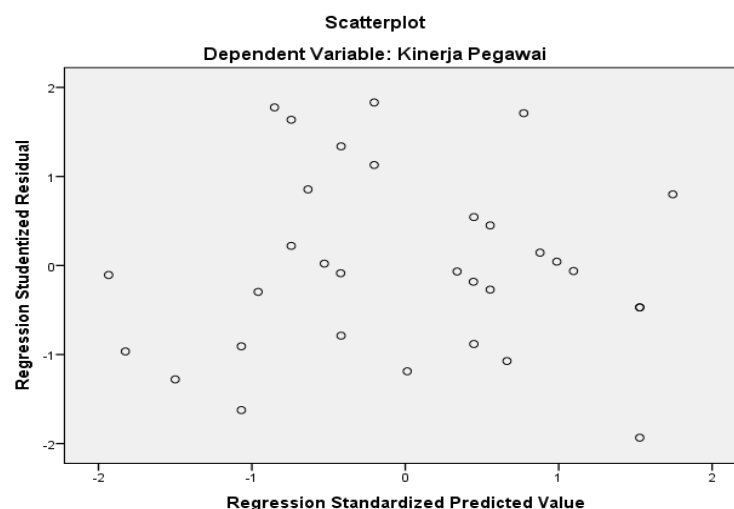
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data dioalah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari Variabel Kerjasama Kelompok (X1) sebesar 0,592 Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,592, di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Variabel Kerjasama Kelompok (X1) sebesar 1,690, Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,690, di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Scatterplot*. Berdasarkan hasil pengolahan data, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.2 tersebut, dapat dilihat jika pola data menyebar sempurna, sebagian berada di atas titik nol dan sebagian lagi menyebar di bawah titik nol. Karena ini dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan Variabel Kerjasama Kelompok (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 23 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,146	2,582		1,993	,056		
Totalx1	,422	,150	,499	2,821	,009	,592	1,690
Totalx2	,280	,204	,243	1,372	,181	,592	1,690

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 5,146 + 0,422X_1 + 0,280X_2$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,146 menunjukkan besarnya Variabel Kinerja Karyawan (Y) jika Variabel Kerjasama Kelompok (X1), variable Disiplin Kerja (X2) sama dengan nol.
2. Nilai koefisien regresi Variabel Kerjasama Kelompok (X1) (b_1) sebesar (0,422) menunjukkan besarnya peranan Variabel Kerjasama Kelompok (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi Variabel Disiplin Kerja (X2) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Kerjasama Kelompok (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar (0,422) satuan nilai dengan asumsi Variabel Disiplin Kerja (X2) konstan.
3. Nilai koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X2) (b_2) sebesar (0,280) menunjukkan besarnya peranan Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi Variabel Kerjasama Kelompok (X1) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar (0,280) satuan nilai dengan asumsi Variabel Kerjasama Kelompok (X1) konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan

digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya.

Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,680 ^a	,463	,426	1,44810	,463	12,495	2	29	,000

a. Predictors: (Constant), Totalx2, Totalx1

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,426 atau 42,6% Hal ini menunjukkan jika Variabel Kerjasama Kelompok (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) dapat menjelaskan Variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 42,6%, sisanya sebesar 57,4% (100% - 42,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel berikut ini :

Tabel Uji Parsial (t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,146	2,582		1,993	,056		

Totalx1	,422	,150	,499	2,821	,009	,592	1,690
Totalx2	,280	,204	,243	1,372	,181	,592	1,690

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data dioalah (2019)

- a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kerjasama Kelompok (X1) Terhadap variable Kinerja Pegawai (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,821 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 32-2=30) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,821) $> t_{tabel}$ (2,042), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,009 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Kerjasama Kelompok (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini dinyatakan sesuai dengan peneltian sebelumnya Kadafi (2010) melakukan penelitian berjudul “Pentingnya Kerjasama tim dan Orientasi Hasil terhadap Kinerja Karyawan”.

- b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y), bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Terima, Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$

2) Tolak, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Dari tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,372 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 32-2=30) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (1,372) $< t_{tabel}$ (2,042), dan nilai signifikansinya sebesar 0,181 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya Variabel Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) Penelitian Ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Kadafi (2010) melakukan penelitian berjudul “Pentingnya Kerjasama tim dan Orientasi Hasil terhadap Kinerja Karyawan

2. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasi uji F dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52,406	2	26,203	12,495	,000 ^b

Residual	60,813	29	2,097		
Total	113,219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Totalx2, Totalx1

Sumber : Data diolah (2019)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

dari tabel 4.12 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,495 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 2, dk penyebut : 32-2-1 (5%; 2; 29) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,33 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (12,495) > F_{tabel} (3,33)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Kerjasama Kelompok (X1), dan Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Oleh: Tri Widari NIM.12808141003 tahun 2016.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis pertama, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,821) > t_{tabel} (2,042)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,009 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Kerjasama Kelompok (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Pengujian hipotesis kedua, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,372) < t_{tabel} (2,042)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,181 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya Variabel Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Pengujian hipotesis ketiga, dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (12,495) > F_{tabel} (3,33)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Kerjasama Kelompok (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Saran

Saran penulis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini bertujuan agar karyawan lebih memaksimalkan kinerja dalam instansi pemerintah dan memastikan segala pekerjaan agar dikerjakan oleh seluruh pegawai dengan lebih efektif dan efisiensi.

2. Penelitian ini dilakukan sebagai bahan acuan dan pertimbangan pihak instansi KPU dalam memaksimalkan kinerja karyawan tanpa mengubah aturan dalam instansi
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti tentang faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alex Nitisemito, 2011, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.

Adisasmito, W. 2011. *Teknologi Dan Pengelolaan Sampah Padat & Infeksius Rumah Sakit*. Departemen administrasi dan kebijakan kesehatan fakultas kesehatan masyarakat Universitas Indonesia.

Bachtiar, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Iteraksa, Batam.

Bejo Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*.: Bumi Aksara. Jakarta

Dimiyati dan Mudjiono. (2009). *Belajardan Pembelajaran*.: PT Rineka Cipta Jakarta.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: Salemba Empat. Jakarta

Elain B. Johnson. 2014. *Contextual Techig and Learning*. Bandung

Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*.: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

_____, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

_____, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.: Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.

_____, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.: Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta

- Kadafi M. 2010. *Pentingnya Kerjasama Team dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EKSIS Vol 6 no 2* : 1521-1525
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*.: Salemba Empat. Jakarta
- Malayu, Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*.,: Bumi Aksara. Jakarta.
- Moeheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai. Graha Ilmu*: Yogyakarta
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*; Alfabeta. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian.. ALFABETA* Bandung
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*.: Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.

