



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
TULUNGAGUNG**

Skripsi

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh

Via Fahrur Nisa'
NIM. B94217070

Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya
2021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrohim.

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Via Fahrún Nisa'

Nim : B94217070

Program studi : Manajemen Dakwah

Konsentrasi : Manajemen Kelembagaan

Judul : Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Alamat : Dusun Ngejring, Desa Pakisaji, RT. 001, RW. 003, Kecamatan Kalidawir, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur

Dengan ini saya menyatakan bahwa, sesungguhnya skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis ilmiah yang lazim.

Tulungagung, 1 Januari 2021

Yang Menyatakan



Via Fahrún Nisa'

B94217070

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Laporan penelitian ini ditulis oleh

Nama : Via Fahrún Nisa'

Nim : B94217070

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Prodi : Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Skripsi ini telah diperiksa dan mendapatkan persetujuan dari dosen pembimbing

Surabaya, 2 Januari 2021

Dosen Pembimbing



Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M, Lib, Ph. D
NIP. 196605141992032001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

“Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Tulungagung”

SKRIPSI

Disusun Oleh :
Via Fahrún Nisa'
B94217070

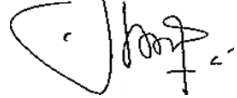
Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata
Satu pada tanggal 13 Januari 2021
Tim Penguji

Penguji I



Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M, Lib, Ph. D
NIP.196605141992032001

Penguji II



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP.196212141993031002

Penguji III



Airlangga Bramayudha, MM
NIP.197912142011011005

Penguji IV



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP.197512302003121001

Surabaya, 13 Januari 2021

Dekan



Dr. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : VIA FAHRUN NISA'
NIM : B94217070
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI/ MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : viafahrunnisa@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA

PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA TULUNGAGUNG

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 28 Januari 2021

Penulis

(VIA FAHRUN NISA')
NIM. B94217070

ABSTRAK

Via Fahrún Nisa', 2021, Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Dibawah Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M. Lib, Ph.D.

Tujuan dari penelitian ini adalah membuktikan ada tidaknya pengaruh antara kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan dan parsial. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan nilai hubungan yang paling tinggi sebagai prediktor tingkat efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif kausal. Pada penelitian, peneliti melakukan uji data menggunakan teknik analisis data uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Hal tersebut digunakan untuk membuktikan sasaran dari penelitian.

Penelitian mendapatkan jawaban pada rumusan masalah mengenai pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja. Penjelasan jawaban *pertama*, terdapat pengaruh secara signifikan dari kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan. Nilai variable pada penelitian ini memperoleh *p value* sebesar 0,000. *Kedua*, terdapat pengaruh yang signifikan pada kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara parsial. Dua variabel independet tersebut memperoleh nilai *p value* $0,000 < 0,05$. *Ketiga*, nilai hubungan antara kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

secara simultan. Dua variabel independent tersebut memperoleh nilai korelasi sebesar 0,720. Nilai 0,720 menyatakan bahwa kedua variabel memiliki nilai hubungan yang tinggi. *Keempat*, nilai hubungan antara kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara parsial. Nilai korelasi kerjasama tim dengan variabel efektivitas kerja sebesar 0,659 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0,000. Nilai korelasi disiplin kerja dengan variabel efektivitas kerja sebesar 0,696 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0,000. *Kelima*, nilai hubungan paling tinggi atau dominan antara kedua variabel adalah disiplin kerja. Hal tersebut dapat ditunjukkan, karena disiplin kerja mendapatkan nilai 0,696. *Keenam*, efektivitas kerja pegawai dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi di masa mendatang. Hal tersebut dapat ditunjukkan, karena nilai SEE lebih kecil dari Std. Deviation. Nilai perbandingan sebesar $3,370 < 4,728$

Kata kunci : Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Perasional	8
F. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kerangka Teori	15
C. Paradigma Penelitian.....	39
D. Hipotesis	40
BAB III METODELOGI PENELITIAN	42
A. Pendekatan dan jenis penelitian.....	42
B. Lokasi penelitian	42
C. Populasi, sampel, dan teknik sampling	43
D. Variabel dan indikator.....	43
E. Tahap-tahap penelitian	46
F. Teknik pengumpulan data.....	47
G. Teknik validitas dan reabilitas data	50

H. Teknik analisis data.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN	61
A. Gambaran umum objek	61
B. Penyajian data	64
D. Pengujian Hipotesis	75
C. Pembahasan hasil penelitian	78
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran dan rekomendasi.....	94
C. Keterbatasan penelitian	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	105



DAFTAR TABEL

Table 3.1 Nilai-nilai r product moment.....	51
Table 3.2 Hasil Validitas Variabel Kerjasama Tim (X1)...	52
Table 3.3 Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	53
Table 3.4 Hasil Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y) ..	54
Table 3.5 Reliability Statistics Kerjasama Tim (X1).....	55
Table 3.6 Reliability Statistics Disiplin Kerja (X2).....	56
Table 3.7 Reliability Statistics Efektivitas Kerja (Y)	56
Table 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	65
Table 4.9 Coefficient Uji Multikolinieritas	66
Table 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser	68
Table 4.12 Descriptive Statistics	69
Table 4.13 Correlations Signifikansi	70
Tabel 4.15 Makna Nilai Korelasi Product Moment.....	71
Table 4.16 Variables Entered/Removed.....	72
Table 4.17 Model Summary	72
Table 4.18 ANOVA	74
Table 4.19 Coefficients	75

DAFTAR GAMBAR

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	67
Tabel 4.14 Correlations Nilai Hubungan	71



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada organisasi ataupun lembaga terdapat sebuah manajemen. Manajemen merupakan proses mengelola sumber daya untuk mencapai sasaran organisasi tersebut. Manajemen memiliki pengaruh besar pada pengelolaan sebuah organisasi. Manajemen merupakan proses pada sebuah organisasi. Proses mulai merencanakan, mengorganisasikan, menkoordinasikan dan mengontrol pada sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.¹ Manajemen merupakan suatu proses dari awal rencana organisasi dibentuk sampai tercapainya misi organisasi tersebut. Sasaran atau tujuan pada organisasi akan cepat tercapai jika proses manajemen berjalan dengan baik.

Pada surah Q.S Al Saff ayat 4 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

“*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*”²

Tafsir Q.S Al Saff menurut al-Qurtubi, bahwa Allah menyukai dan menyuruh makhluknya ikut serta pada barisan atau organisasi. Target dapat cepat tercapai apabila dilakukan bersama secara teratur dan terarah. Hal tersebut dapat menghasilkan sesuatu yang baik dan memuaskan. Berdasarkan

¹ Samuel B., “Penerapan Fungsional Management Di Aparatur Pemerintah. Merauke”, Journal Ilmu Economic & Social, Vol.7, No. 2, Okt 2016, Hal. 138.

² Al-Qur’an, Al-Shaff : 4

ayat tersebut, islam menganjurkan di organisasi harus ada aturan atau kebijakan. Aturan dibuat agar organisasi berjalan secara teratur dan terarah. Proses organisasi yang tersusun secara terarah dapat menjadikan organisasi lebih baik.

Aspek dasar pada proses manajemen adalah sumber daya manusia/SDM.³ Pimpinan maupun pegawai merupakan SDM yang menjadi aspek dasar pada organisasi. SDM menjadi faktor terpenting karena keberhasilan suatu organisasi sebagian besar terletak atau dipengaruhi oleh SDM selaku pekerja. Efektivitas kerja SDM di dalam sebuah lembaga dapat ditingkatkan dan dikelola. Cara meningkatkan dan mengelola efektivitas kerja SDM dalam lembaga adalah menerapkan fungsi manajemen. Fungsi tersebut adalah *actuating* atau pengarahan.

Manajemen memiliki beberapa fungsi, salah satunya adalah *actuating* atau pengarahan. *Actuating* merupakan penggerak atau pemberian bimbingan pada SDM/pegawai. Cara pengarahan, yaitu pembentukan aturan lembaga agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik untuk tercapai tujuan dari organisasi. Pengarahan merupakan sebuah proses dalam menumbuhkan semangat kerja pegawai. Semangat kerja ditumbuhkan agar pegawai melakukan pekerjaan dengan baik agar mencapai tujuan organisasi secara efektif.⁴ *Actuating* merupakan sebuah penggerak agar pegawai berusaha bekerja lebih baik dan tercapai sasaran organisasi. *Actuating* dapat mempengaruhi komitmen kerja yang dimiliki pegawai.

³ Cuk Sugiarto, *"Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Intern, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Kopa Ttn) Jember"*, Jurnal Bissnis Dan Manajemen, Vol. 10, No. 3 September 2016 ,Hal 241.

⁴ Samuel B., *"Penerapan Fungsional Management Di Aparatur Pemerintah. Merauk"*, Journal Ilmu Economic & Social, Vol.7, No. 2, Okt 2016. Hal 139.

Pegawai yang memiliki komitmen kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam sebuah organisasi.

Komitmen kerja dapat dibentuk pada diri pegawai. Organisasi dapat dipengaruhi oleh komitmen kerja yang baik pada pegawai. Sifat penghubung antara pegawai, tugas, dan organisasi adalah komitmen kerja.⁵ Pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki keinginan kuat. Keinginan tersebut, yaitu bersedia jadi pegawai, bekerja bekerja secara maksimal, patuh dalam aturan lembaga. Pegawai yang memiliki komitmen kerja tinggi akan mempercepat tujuan organisasi tercapai. Komitmen merupakan sifat loyal pegawai kepada organisasi. Komitmen kerja pegawai dapat diukur oleh indikator, yaitu kerjasama tim dan disiplin kerja pada pegawai.

Kerjasama tim merupakan sesuatu yang pasti ada pada sebuah organisasi. Kerjasama tim adalah semua perbedaan nilai, sikap, maupun perilaku pegawai dalam sebuah tim kerja. Perbedaan tersebut diselaraskan dalam sebuah tim kerja untuk mencapai tujuan yang sama.⁶ Kerjasama tim merupakan cara untuk menyatukan perbedaan dari pegawai untuk mencapai satu target yang sama dalam organisasi. Dalam kerjasama tim terdapat sebuah kesepakatan. Kesepakatan tersebut disetujui dan dilakukan bersama untuk kepentingan target atau tujuan organisasi. Kinerja pegawai saat bekerja tim menjadi lebih efektif daripada bekerja individu. Pegawai yang bekerja dalam tim dapat menebarkan ide-ide kreatif untuk mencapai target lembaga lebih efektif.

Selain kerja sama tim, disiplin kerja pada pegawai dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Sifat pegawai yang mematuhi

⁵ Hazairin Habe, *"Hubungan Kepuasan Kinerja Dengan Comitment Karayawan Di Bandara Lampung"*, *Informatical And Bussines*, Jmk, Vol 10 No. 2, September 2012, Hal 19.

⁶ Adi Amar Setiawan, *"Dampak Kerja Sama Team Dan Budaya Organisasional Pada Loyalty Organisasi Psikborneo"*, Vol. 6, No. 3, 2018, Hal 539.

peraturan dan pedoman organisasi merupakan bentuk disiplin kerja.⁷ Kesadaran yang dimiliki pegawai dalam mentaati peraturan organisasi merupakan sebuah disiplin kerja. Setiap organisasi atau lembaga pasti memiliki aturan yang diterapkan. Peraturan tersebut diberlakukan agar pegawai selaras dan berperilaku tertib dalam organisasi. Disiplin kerja memiliki pengaruh pada efektivitas kerja. Efektivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja.

Pencapaian target lembaga dapat dipengaruhi efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja merupakan aktivitas SDM/pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai target lembaga. Pengerjaan tugas pegawai tersebut dilakukan baik dalam jasmaniah maupun rohaniah.⁸ Peningkatan efektivitas kerja pegawai dapat membawa kemajuan bagi lembaga. Pelayanan terbaik merupakan target dalam memajukan lembaga. Peningkatan efektivitas kerja tidak luput pada keterlibatan sumber daya manusia/SDM dalam lembaga Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Pada tanggal 21 April 1982 diresmikan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung saat ini dipimpin oleh Drs. H. Ngudiono, M.Ag M.M. Bapak Ngudiono menjabat sebagai kepala kantor Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung sejak 2016 sampai sekarang. Lembaga Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung membagi pegawai dalam beberapa seksi untuk pelayanan. Seksi tersebut, yaitu Sekjen (sekretaris jendral), Pendma (pendidikan

⁷ Gelegar Dkk., "Pengaruh Kerja Sama Team, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Di Pt. Delta Gersik" Jurnal Manajemen Branchmarck, Vol. 4, No. 3, Hal 348.

⁸ Cuk Sugianto, "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Comunication Intern, Budaya Organisasional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Kopa Tttn) Jember", Jurnal Bissnis Dan Manajemen, Vol. 10, No. 3 September 2016 ,Hal 243.

madrasah), Pais (pendidikan agama islam), Pontren (pondok pesantren), Bimais (bimbingan masyarakat islam), Syariah, PHU (pelayanan haji umroh), dan Pengawas. Kantor kementerian agama Tulungagung memiliki lima budaya kerja. Budaya tersebut, meliputi pegawai yang berintegritas, professional, inovatif, tanggung jawab, dan memiliki keteladanan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti ketahui, terdapat fenomena kerja sama tim dimana masih kurangnya koordinasi antar pegawai. Hal tersebut mengakibatkan terjadi ketidaktahuan atau ketidakjelasan tugas yang diberikan. Dalam tim terdapat ketidaktahuan pegawai tugas mana yang belum terselesaikan. Selain itu, terdapat fakta mengenai disiplin kerja. Hal tersebut dapat ditunjukkan, bahwa terdapat tugas yang ditunda oleh pegawai dan pegawai keluar kantor pada jam kerja. Disisi yang lain terdapat pegawai yang bekerja sampai lembur.

Fenomena tersebut menjadi permasalahan yang terjadi dalam lembaga. Efektivitas pegawai dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh permasalahan-permasalahan tersebut. Efektivitas kerja yang kurang dari pegawai dapat menghambat tercapainya tujuan lembaga. Hal tersebut terjadi apabila kinerja pegawai kurang optimal maka tujuan lembaga tidak akan tercapai dengan baik.

Pada penelitian ini peneliti mengkaji tentang kerja sama tim. Kerjasama tim merupakan sarana penghubung atau penyalur pemikiran pegawai dalam mencapai tujuan lembaga. Kerja sama tim merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung dalam bekerja. Efektivitas kerja pegawai dapat meningkat dengan adanya kerja sama tim. Komunikasi efektif dan ide-ide kreatif dapat dimunculkan pada tim kerja. Selain kerjasama tim, disipin

kerja yang diharapkan dapat memacu efektivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Disiplin kerja yang baik dapat menjadi motivasi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung dalam bekerja. Disiplin kerja dapat menimbulkan rasa ketaatan yang dapat membuat pegawai merasa nyaman. Kenyamanan dapat membuat pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung lebih efektif dalam bekerja untuk mencapai target lembaga. Disiplin pada pegawai kerja harus ditegakkan. Pegawai yang disiplin diharapkan mengikuti aturan dalam lembaga. Disiplin kerja diharapkan menjadi kebiasaan positif yang dapat dilakukan oleh pegawai. Hal tersebut dilakukan supaya tugas pegawai dikerjakan lebih efektif dan efisien.

“Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung” merupakan judul yang dijadikan penelitian oleh peneliti. Peneliti mengambil judul tersebut berlandaskan dari latar belakang.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian berlandaskan dari deskripsi latar belakang, yaitu :

1. Adakah pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung secara simultan?
2. Adakah pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung secara parsial ?
3. Barapakah nilai hubungan kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung secara simultan?

4. Barapakah nilai hubungan kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung secara parsial ?
5. Variabel manakah yang mempunyai hubungan tertinggi antara kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung?
6. Berdasarkan analisis regresi, apakah kerjasama tim dan disiplin kerja dapat memprediksi tingkat efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian “pengaruh atau hubungan kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung” memiliki tujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung secara simultan.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung secara parsial.
3. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung secara simultan.
4. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung secara parsial.
5. Untuk mengetahui hubungan tertinggi antara kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung.

6. Untuk mengetahui analisa regresi kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung.

D. Manfaat Penelitian

Berlandaskan tujuan, manfaat ilmu manajemen bisa mendapat celah untuk masuk pada penelitian. Manfaat tersebut terbentuk secara universal. Manfaat tersebut, yaitu:

1. Teoritis

Metode kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung dapat dikembangkan dalam keilmuan manajemen secara luas ataupun sempit pada penelitian.

2. Praktis

Penelitian dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan SDM pada lembaga, maka pengaruh metode kerja sama tim dan disiplin kerja dapat menunjang instansi dalam kemajuannya. Penilaian pengaruh metode kerja sama tim dan disiplin kerja juga dapat mempengaruhi efektivitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penentuan sebuah sifat. Sifat tersebut dipelajari untuk dijadikan variable yang dapat diukur.⁹

1. Kerja sama Tim

Kegiatan yang dikerjakan lebih dari satu orang di dalam sebuah organisasi disebut kerja sama tim.¹⁰ Kerja sama tim

⁹ Umi Dkk., "Pengaruh Kompak Pada Team Work Pada Kinerja Karayawan Di Pt. Mandiri", Jurnal Economic, Vol.03, No. 01, Juli 2014, Hal 114.

merupakan taktik untuk menyatukan perbedaan pegawai.¹¹ Tugas-tugas pegawai akan berjalan lebih efektif dengan adanya kerja sama tim. Kerja sama tim yang bagus dapat membuat pegawai bekerja lebih efektif dan target lembaga akan cepat tercapai. Kesepakatan antar pimpinan dan pegawai harus ada pada kerja sama tim. kesepakatan dilakukan untuk mencapai tujuan yang sama. Kesepakatan dijalankan agar tidak terjadi konflik atau perselisihan saat melakukan kerja sama tim.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran untuk mengikuti peraturan pada sebuah lembaga. Pada sebuah lembaga pasti memiliki peraturan atau budaya organisasi. Disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai atau karyawan untuk mengikuti budaya atau peraturan yang berlaku di dalam lembaga tersebut.¹² Disiplin kerja dapat mempengaruhi rasa tanggung jawab pada diri pegawai. Pegawai yang memiliki sifat disiplin kerja akan memiliki rasa tanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya. Rasa tanggung jawab pada diri pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Peningkatan efektivitas kerja pegawai dapat mempercepat perusahaan dalam mencapai target. Disiplin kerja merupakan peranan penting dalam mencapai target perusahaan. Peningkatan disiplin kerja harus dilakukan oleh pegawai. Efektivitas kerja pada pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja.¹³

¹⁰ Adi Amar Setiawan, *"Dampak Kerja Sama Team Dan Budaya Organisasional Pada Loyalty Organisasi Psikoborneo"*, Vol. 6, No. 3, 2018, Hal 539.

¹¹ Gelegar Dkk., *"Pengaruh Kerja Sama Team, Motivati Kerja, Dan Disiplin Kerja Di Pt. Delta Gersik"*. Journal Management, Vol.4, No. 3, Hal 348.

¹² Ibid.

¹³ Zuliya Dan Dedi. *"Pengaruh Sikap Kepribadian Dan Professionalitas Guru Pada Kinerja Guru Di Smpn 10"*, Journal Akuntanbilites Management, Hal.121.

3. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai target yang diberikan lembaga.¹⁴ Pekerjaan pegawai tersebut dapat dikatakan berhasil secara efektif. Hasil yang tercapai secara efektif dapat mempercepat lembaga dalam mencapai target sesuai yang diharapkan. Pencapaian target lembaga dapat menunjukkan tingkat efektifitas kerja. Pencapaian target dan target sudah disepakati bersama sesuai yang diharapkan merupakan efektivitas kerja.¹⁵ Efektivitas kerja dapat memaksimalkan lembaga dalam mencapai target.

F. Sitematika Pembahasan

Kemudahan penyusunan pada penelitian dapat dibuat dengan sitematika. Terdapat lima bab pembahasan pada penelitian, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Gambaran tema penelitian dipaparkan pada pendahuluan. Penjelasan melatarbelakangi masalah, perumusan masalah, pembentukan tujuan, bagian ini. pembahasan manfaat, dan pembahasan ketentuan operasional dibahas pada pendahuluan.

BAB II KAJIAN TEORI

Penjelasan masalah dan pembuatan hipotesis terdapat pada kajian teori. Hal tersebut dibuat dalam referensi penyusunan perlengkapan pada penelitian. Penyusunan penelitian dahulu yang signifikan, penyusunan teori-

¹⁴ Rahadi Dan Milla, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Pegawai Pada Efektivitas Kerja Penanggulangan Bahaya Alam Di Bogor", Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Vol. 8, No. 02, September 2016, Hal 193.

¹⁵ Meicha Amelia Putri, "Pengaruh Sengat Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan", Jom Fekon, Vol.4, No. 1, Februari 2017, Hal 379.

teori, paradigma pada penelitian terdapat pada kajian teori.

BAB III METODE PENELITIAN

Penggunaan metode pada penelitian dijelaskan dalam bagian metode penelitian. Bab ini merupakan metode survei atau metode dan teknik penelitian di lapangan secara rinci. Pemilihan pada pendekatan, jenis, lokasi, populasi, sampel, indikator, tahapan, teknik kevalidan data, dan analisis penelitian dibahas pada

BAB IV HASIL PENELITIAN

Penyajian dan analisis disusun pada bagian hasil penelitian. Penjelasan mengenai lokasi dan hasil lapangan merupakan penyajian data. Penghitungan statistik, hasil perumusan masalah, dan penghitungan hipotesa merupakan analisis data.

BAB V PENUTUP

Bagian akhir pada laporan merupakan bagian penutup. Simpulan, masukan, rekomendasi, dan keterbatasan pada penelitian merupakan isi dari bagian penutup.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Penelitian sebelumnya memiliki judul “*Pengaruh supervisi akademik dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja guru sekolah menengah pertama Negeri di Kota Bekasi*”.

Penelitian ini ditulis oleh Rabiatul Adawiyah, Neti Karnati, dan Siti Rochanah yang merupakan mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penyebaran kuesioner merupakan teknik yang digunakan. Sebanyak 234 guru SMP Negeri di Kota Bekasi sebagai sampel. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan sampel.¹⁶

Variabel kerjasama tim dan efektivitas kerja karyawan merupakan persamaan pada penelitian ini. Obyek penelitian merupakan pembeda dari penelitian ini. SMP Negeri di Kota Bekasi merupakan objek dari penelitian sebelumnya, sedangkan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung merupakan objek pada penelitian ini.

2. “*Pengaruh Disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur*” merupakan judul dari penelitian terdahulu.

Penelitian ini ditulis oleh Evi Siyanti dan Yansahrita yang merupakan mahasiswa STIE Trisna Negara, Belitang, OKU

¹⁶ Rabiatul A., Neti K., Siti R., “*Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektifitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Bekasi*”, Jurnal Visipena, Vol.10, No. 2, Desember 2019. Hal. 254.

Timur, Sumatera Selatan. Pengkajian pustakan dan lapangan merupakan metode penelitian yang digunakan.¹⁷ Variabel disiplin dan efektivitas kerja merupakan kesamaan pada penelitian ini. Obyek penelitian merupakan pembeda dari penelitian ini. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur merupakan objek pada penelitian terdahulu, sedangkan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung merupakan objek dari penelitian ini.

3. *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kota Tanjung Balai”* merupakan judul dari penelitian terdahulu.

Penelitian ini ditulis oleh Dian wahyuni dan Halimahtussaddiah. Dian wahyuni dan Halimahtussaddiah merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi di Universitas Asahan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan survey. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat pada penelitian ini adalah penjelasan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada, yaitu sejumlah 59 orang pegawai.¹⁸

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel disiplin kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah pada obyek penelitian.

¹⁷ Evi R., Yansahrita, *“Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur”*, Jurnal Signaling Stmik Pringsewu, Vol.8, No 2. Hal. 48.

¹⁸ Dian W., Halimahtussaddiah, *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kota Tanjung Balai”*, Hal.430.

Penelitian terdahulu melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Tanjung Balai, sedangkan peneliti melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

4. *“Pengaruh disiplin dan motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas kerja penanggulangan bencana alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor”* merupakan judul dari penelitian terdahulu.

Penelitian ini ditulis oleh A.H. Rahadian dan Mila Kencana. A.H. Rahadian merupakan mahasiswa di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Mila Kencana merupakan seorang PNS Pemerintah Kabupaten Bogor. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor berjumlah 76 orang, dengan metode sensus di dapat 76 sampel dan setiap responden mendapatkan pertanyaan sebanyak 33 pernyataan dengan menggunakan skala likert.¹⁹

Variabel disiplin dan efektivitas kerja merupakan kesamaan pada penelitian ini. Obyek penelitian merupakan pembeda dari penelitian ini. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor merupakan objek penelitian sebelumnya, sedangkan Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung merupakan objek penelitian ini.

5. Penelitian terdahulu berjudul *“Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon”* Penelitian ini ditulis oleh Fereddy Siagian yang merupakan pegawai Akademi Maritim Cirebon. Deskriptif dan kuantitatif merupakan jenis penelitian. 51 pegawai

¹⁹ A.H. Rahadian, *“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam Di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor”*, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Vol.8, No.02, September 2016, Hal. 185.

merupakan sampel yang diteliti. Pengambilan sampel secara acak digunakan pada penelitian sebelumnya.²⁰

Variabel kerjasama Tim merupakan kesamaan pada penelitian ini. Obyek penelitian merupakan pembeda dari penelitian ini. Akademi Maritim Cirebon merupakan objek penelitian sebelumnya, sedangkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung merupakan objek penelitian ini.

B. Kerangka Teori

1. Kerja sama tim

a. Pengertian Kerja Sama Tim

Kesamaan tujuan yang dimiliki dalam kelompok kerja disebut tim.²¹ Tujuan tim dalam sebuah lembaga adalah target lembaga tersebut. Anggota tim kerja harus memiliki satu tujuan kerja yang sama. Kerjasama tim merupakan cara efektif untuk bisa menyatukan seluruh pegawai dalam satu tujuan. Tujuan tersebut yaitu melaksanakan tugas-tugasnya dengan hasil yang lebih baik. Kesepakatan anatar pegawai harus ada dalam kerja sama tim. Kesepakatan dalam tim bertujuan untuk menyelaraskan tujuan dan menghindari perselisihan.

Sikap dan perilaku pegawai dalam sebuah tim harus diselaraskan dalam kerjasama tim. Sikap dan perilaku tersebut, seperti gaya pegawai, tata krama, dan cara kerja dalam tim. Kerja sama tim bisa dikatakan sebagai

²⁰ Fereddy S., "*Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon*", *Journal Of Administration And Educational Management*, Vol.3, No. 1, Juni 2020, Hal. 20.

²¹ Farid .Dkk, "*Pengaruh Kekreativitasan Dan Kerja Sama Team Terhadap Kinerja*", *Journal Neo-Bis*, Vol. 9, No.2, Hal. 53.

penentu keberhasilan sebuah lembaga.²² Lembaga yang berhasil dalam pencapaian target pasti memiliki pegawai yang kompak dalam bekerja.

Kerja sama tim dapat mengumpulkan sinergisitas kekuatan dari beberapa pegawai dalam satu tim. Sinaergitas kekuatan tersebut dapat memaksimalkan pencapaian tujuan pada lembaga. Kerjasama dapat menyatukan ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat mengantarkan lembaga pada kesuksesan.²³ Ide-ide kreatif dan inovatif dapat meningkatkan efektivitas kerja pada pegawai.

b. Aspek Kerja Sama Tim

Kerja sama tim memiliki beberapa aspek atau kategori. Aspek tersebut, yaitu :²⁴

1) Kejelasan pada tujuan

Penjabaran pada visi dan misi lembaga disebut sebagai tujuan. Target capaian lembaga tertulis pada visi dan misi. Kejelasan tujuan harus dimiliki dalam kerjasama tim. Target lembaga dapat dicapai melalui penyatuan dari beberapa pegawai dalam tim.

2) Terbuka dan jujur dalam komunikasi

Sifat terbuka dan jujur merupakan hal yang penting dalam kerja sama tim. Sifat terbuka dan jujur dapat meningkatkan komunikasi antar pegawai maupun pimpinan. Kejujuran dan keterbukaan dalam kerja sama tim dapat membuat

²² Adi Amar Setiawan, "Dampak Kerja Sama Team Dan Budaya Organisasional Pada Loyalty Organisasi", Psikborneo, Vol. 6, No.3, 2018, Hal 539.

²³ Andi Dkk., "Pengaruh Kerja Sama Team Dan Kekreativitas Terhadap Kinerja Karyawan", E-Journal Rresearch Management, Hal 117.

²⁴ Adi Amar Setiawan, "Dampak Kerja Sama Team Dan Budaya Organisasional Pada Loyalty Organisasi", Psikborneo, Vol. 6, No. 3, 2018, Hal 540.

lembaga semakin berkembang. Kejujuran dan keterbukaan harus dijaga untuk mempersatukan perbedaan dan menghindari perselisihan.

3) Pengambilan keputusan kooperatif

Keberhasilan dapat diwujudkan dengan pimpinan yang responsif dalam mengambil sebuah keputusan. Keberhasilan satu tim dapat mempengaruhi keberhasilan personal pegawai. Keputusan pegawai dalam tim harus kooperatif agar mencapai satu tujuan. Tujuan tersebut merupakan target dari lembaga.

4) Suasana kepercayaan

Suasana kepercayaan sangat berpengaruh pada kerja sama tim. keberhasilan kerja sama tim dipengaruhi oleh kepercayaan antar pegawai dalam satu tim. Kenyamanan bekerja dapat ditumbuhkan dengan rasa percaya antar pegawai. Kenyamanan tersebut akan membuang rasa curiga antar pegawai.

5) Rasa memiliki

Rasa memiliki merupakan hal yang penting dalam kerja sama tim. rasa memiliki antar anggota tim dapat mempercepat tujuan lembaga tercapai. Rasa memiliki dapat menyatukan satu tujuan antar anggota dalam tim. Rasa memiliki dalam sebuah tim dapat mempercepat keberhasilan pada lembaga.

6) Pendengar yang baik

Rasa toleran dapat ditumbuhkan dengan menjadi pendengar yang baik. Rasa toleransi antar pegawai dapat menyelaraskan satu tujuan antar anggota tim. Hal tersebut dapat membuat tujuan lembaga mencapai keberhasilan.

7) Partisipasi semua anggota

Partisipasi semua anggota merupakan hal yang penting dalam kerja sama tim. Satu orang anggota tim tidak berpartisipasi dapat membuat kerja sama tim tidak akan berjalan. Keberhasilan individu dalam kerja sama tim dipengaruhi oleh keberhasilan satu tim.

c. Kerja Sama Dalam Prespektif Islam

Kerja sama tim merupakan taktik untuk menyatukan perbedaan pegawai.²⁵ Terdapat ayat yang membahas mengenai kerja sama tim. Pada surah Q.S Al Saff ayat 4 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُيُوتٌ مَّرْصُومَةٌ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”²⁶

Tafsir Q.S Al Saff menurut al-Qurtubi, bahwa Allah menyukai dan menyuruh makhluknya ikut serta pada barisan atau organisasi. Target dapat cepat tercapai apabila dilakukan bersama secara teratur dan terarah. Hal tersebut dapat menghasilkan sesuatu yang baik dan memuaskan.

Ayat tersebut berisikan menegenai aspek utama dalam melawan ataupun menjalankan suatu tantangan pekerjaan. Aspek tersebut, yaitu kebersamaan ataupun kekompakan pada organisasi, perilaku disiplin yang tinggi, dan tingkat kekuatan kerjasama tim yang

²⁵ Gelegar Dkk., “Pengaruh Kerja Sama Team, Motivati Kerja, Dan Disiplin Kerja Di Pt. Delta Gersik”. Journal Management, Vol.4, No. 3, Hal 348.

²⁶ Al-Qur’an, Al-Shaff : 4

tinggi.²⁷ Kerja sama tim dapat mengumpulkan sinergisitas kekuatan dari beberapa pegawai dalam satu tim. Sinaergitas kekuatan tersebut dapat memaksimalkan pencapaian tujuan pada lembaga. Selain itu, kerjasama dapat menyatukan ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat mengantarkan lembaga pada kesuksesan.²⁸

d. Sub-Variabel Kerja Sama Tim

Kerja sama tim memiliki beberapa sub-variabel. Dalam kerja sama tim yang efektif memiliki beberapa dimensi. Sub-Variabel kerja sama tim menurut Shane & Von Glinow yang dikutip oleh Layla dan Romat, yaitu *the five C* :²⁹

1) *Cooperating* (Bekerjasama)

Kemampuan dalam bekerja tim dimiliki oleh pegawai yang bekerja secara efektif. Kerja sama tim lebih baik daripada kerja individu bagi pegawai yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Kemampuan bekerjasama merupakan keadaan saling mendukung dalam suatu tim kerja untuk mendapatkan kesepakatan bersama.³⁰ Hal yang terdapat dalam melakukan bekerja sama, yaitu :

a) Target kerja

²⁷ Fathor Rachman, *"Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadist"*, Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian, Vol. 1, No. 2, Desember 2015, Hal. 297.

²⁸ Andi Dkk., *"Pengaruh Kerja Sama Team Dan Kekreativitas Terhadap Kinerja Karyawan"*, E-Journal Rresearch Management, Hal 117.

²⁹ Layla A. Dan Romat S., *"Pengaruh Kerja Sama Team Pada Produktifvitas Kerja Pt.Pln"*. E-Proceeding Of Management, Vol.6, No.1 April 2019, Hal 1164.

³⁰ Difflla Usrotin, Wiyanto, Sunyoto Ekonugroho, *"Penerapan Pembelajaran Melalui kegiatan Laboratorium Inkuiri Terbimbang Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Maslah, Berekomunikasi, Dan Bekerjasama"*, Unnes Physics Education Journal, Vol.2, No.3, 2013, Hal 69.

Pegawai dapat membangun semangat kerja dalam kerja tim untuk mencapai target kerja. Dalam bekerjasama, pegawai membagi setiap pekerjaan agar target kerja cepat tercapai.

b) Kesadaran masalah

Dalam bekerjasama, antar pegawai harus memiliki sikap saling membantu untuk memahami setiap permasalahan atau tugas dalam tim. Pegawai yang solid atau memiliki satu rasa dalam tim dapat mempercepat tercapainya target kerja.

c) Memperkuat anggota yang lain dalam berpartisipasi

Setiap pegawai dalam tim kerja harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Semua pegawai dalam tim harus aktif untuk memperkuat antar anggota untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas tim. Hal tersebut agar target kerja tim dapat tercapai lebih efektif dan efisien.

d) Tanggung jawab

Dalam bekerjasama, setiap pegawai memiliki rasa tanggung jawab antar pegawai dalam tim. Kesalahan maupun kesuksesan dalam tim merupakan tanggung jawab semua anggota dalam tim kerja.

e) Bergantung

Dalam tim, setiap pegawai memiliki sikap yang saling bergantung. Setiap pekerjaan dalam satu tim memiliki keterkaitan satu dengan yang lain.

2) *Coordinating* (Koordinasi)

Pegawai dalam tim yang memiliki tingkat efektivitas kerja yang tinggi dapat bertindak secara efisien dan harmonis. Menurut Khamdan yang dikutip oleh Yuli koordinasi kerja merupakan sebuah penghubung untuk memberikan kemudahan bagi individu maupun kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai peran yang didapat.³¹ Adapun indikator dari koordinasi kerja, yaitu :

a) Model komunikasi

Model komunikasi dalam tim berguna untuk menjaga keharmonisan antar pegawai dalam tim. komunikasi yang cocok antar pegawai dalam tim dapat meningkatkan rasa nyaman dalam bekerjasama. Selain itu, komunikasi yang jelas dapat mempermudah penerimaan tugas kerja pada pegawai.

b) Penyampaian perintah

Penyampaian intruksi kerja yang jelas dapat mempermudah pemahaman pegawai. Penerimaan intruksi yang jelas dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja pegawai.

c) Mengakomodir kepentingan

Pegawai yang mampu mengkomodir suatu kepentingan dalam tim dapat mempercepat target kerja tim tercapai. Pegawai yang mampu mempengaruhi anggota tim yang lain untuk fokus pada kepentingan/target kerja dapat mempercepat pencapaian target kerja tersebut.

³¹ Yuli Dkk., "Pengaruh Rencana Kerja, Motivation Dan Coordination Kerja Pada Kinerja Pegawai". Riau Economics And Business Reviewer, Vol.9, No. 2, Hal 111.

3) *Communicating* (Komunikasi)

Komunikasi baik dan santun dimiliki oleh pegawai yang bekerja secara efektif. Pegawai dapat terbuka dalam menyampaikan informasi. Pegawai dapat menggunakan bahasa yang baik untuk menjaga hubungan antar pegawai. Pegawai dapat mengendalikan emosi saat terjadi perbedaan pendapat. Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Arie komunikasi merupakan sebuah perpindahan dan penafsiran informasi dari seseorang kepada orang lain.³² Komunikasi memiliki indikator, yaitu :

- a) Rasa percaya
Komunikasi yang baik bisa meningkatkan kepercayaan antar pegawai dalam tim. Kepercayaan antar pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik
Komunikasi yang baik dapat mempermudah pergaulan antar pegawai. Pegawai yang bergaul dengan baik dapat mempererat komunikasi sampai di luar pekerjaan.
- c) Hubungan dengan rekan memuaskan
Komunikasi yang baik dapat memberikan rasa puas dalam hubungan antar pegawai. Kepuasan dalam hubungan antar pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

³² Arie Dkk., "Pengaruh Lingkup Kerja, Communication, Dan Kepemimpinan Pada Kinerja Pegawai", *Journal Of Management*, Vol. 2, No.2, Maret 2016.

- d) Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat
Komunikasi yang baik dalam tim dapat meminimalisir emosi apabila terjadi permasalahan (perbedaan pendapat). Komunikasi yang baik dapat meminimalisir terjadinya konflik dalam kerja sama tim.
- e) Hubungan pegawai dengan pimpinan baik.
Hubungan yang baik antar pegawai dan pimpinan dapat mempermudah dalam penyalarsan target yang akan dicapai dalam tim. selain itu, hubungan yang baik antar pegawai dan pimpinan dapat meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja.

4) *Comforting* (Kenyamanan)

Pegawai yang memiliki tingkat efektivitas kerja yang tinggi dapat menjaga psikologis diri yang sehat dan lebih positif. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang memiliki keterkaitan mengenai hubungan kerja.³³ Hubungan tersebut terjalin baik dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja. Menurut Wursanto yang dikutip oleh Edduar tolak ukur kenyamanan lingkungan kerja non fisisk/psikis, yaitu :³⁴

- a) Pengawasan
Pengawasan dapat mempengaruhi kenyamanan atau psikis pegawai. Psikis pegawai dalam penyelesaian pekerjaan dipengaruhi oleh pengawasan.
- b) Suasana kerja

³³ Edduar, "Pengaruh Lingkup Fisik-Nonfisik Pada Kepuasan Kerja Karywan Pada Pt Asurance Palembang", Journal Ekonomika, Vol. 9, No.3, Hal 7.

³⁴ *Ibid.* Hal. 5.

Suasana kerja dapat mempengaruhi kenyamanan atau psikis pegawai. Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh suasana kerja.

c) Imbalan

Kenyamanan pegawai dapat dipengaruhi oleh imbalan berupa reward, tunjangan, dan sebagainya. Imbalan yang menarik dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.

d) Perlakuan dengan baik

Perlakuan yang baik dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja. Kenyamanan pegawai dapat ditingkatkan dengan memanusiakan dan memperluas karir pegawai tersebut.

e) Rasa aman

Rasa aman dapat mempengaruhi kenyamanan atau psikis pegawai dalam bekerja. Rasa aman dapat meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja pada pegawai.

f) Hubungan berlangsung secara serasi

Hubungan yang serasi dapat mempengaruhi kenyamanan atau psikis pegawai dalam bekerja. Hubungan antar pegawai yang lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja.

5) *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah)

Terjadinya konflik tidak dapat dihindari dalam kehidupan sosial. Pegawai yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik atau perbedaan pendapat yang terjadi dalam kerja sama tim.

Pemecahan masalah memiliki beberapa tolak ukur, yaitu:³⁵

- a) Introspeksi diri
Pemikiran dasar dalam menghadapi sebuah permasalahan merupakan kegiatan introspeksi diri. Introspeksi diri dilakukan untuk mengukur seberapa besar diri pegawai dalam menangani sebuah konflik dalam tim.
- b) Mengevaluasi pihak-pihak yang terlibat.
Kegiatan evaluasi masalah dilakukan untuk mengetahui tanggapan dari semua sudut pandang pegawai yang terlibat dalam permasalahan tersebut.
- c) Identifikasi sumber konflik
Penemuan akar permasalahan dari konflik didapatkan dari identifikasi sumber konflik. Sumber konflik yang sudah diketahui dapat mempermudah penanganan penyelesaian konflik dengan tepat sasaran.
- d) Penyelesaian konflik
Penyelesaian konflik dilakukan menggunakan pemilihan metode yang tepat. Pemilihan metode tersebut digunakan agar penyelesaian konflik tepat sasaran.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Standar organisasional yang dijalankan pada kegiatan manajemen disebut disiplin.³⁶ Ketaatan

³⁵ Sutriyono, "Konflik Di Perpustakaan : Factor, Sebab, Dan Solusi Pemecahan", Vol. 4, No. 1, Juni 2019, Hal 6.

pegawai dalam mematuhi aturan lembaga merupakan sifat disiplin. Aturan lembaga tersebut, yaitu tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat memunculkan rasa tanggung jawab dalam diri pegawai. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab akan menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien.³⁷

Kedisiplinan merupakan sistem pengaturan pada lembaga untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib.³⁸ Efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi pada pegawai.³⁹ Peningkatan dapat menjadikan pegawai bekerja maksimal. Pegawai akan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki prestasi yang baik dapat memunculkan ide yang kreatif dan inovatif dalam bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja pegawai yang baik dapat memaksimalkan pencapaian target perusahaan.

b. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa faktor. Faktor tersebut dapat mempengaruhi jalannya disiplin kerja pada suatu lembaga. Faktor tersebut, yaitu :⁴⁰

³⁶ Yanti Komala Sari, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai", Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. 6, No. 2, Mei 2014, Hal 122.

³⁷ Zulia Almaida Siregar, Dedi Suhendro, "Pengaruh Sikap Kepribadian Dan Professionalitas Guru Pada Kinerja Guru Di Smpn 10", Journal Akuntanbilites Management. Hal 121.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Gelegar Jagad Bela Sukma, Sutopo, "Pengaruh Kerja Sama Team, Motivati Kerja, Dan Disiplin Kerja Di Pt. Delta Gersik", Journal Management, Vol.4, No.3, Hal 349.

⁴⁰ Th. A. Radito, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai", Jbma, Vol. 3, No. 2, September 2016, Hal 14.

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Kompensasi yang diberikan lembaga berpengaruh pada disiplin kerja pegawai. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat dan disiplin kerja pada pegawai.
- 2) Pemimpin yang teladan
Pemimpin yang teladan dapat memberikan pengaruh pada kedisiplinan. Pegawai akan lebih mudah disiplin jika pimpinan juga memiliki sifat disiplin dalam bekerja. Pimpinan yang teladan dapat membuat pegawai lebih termotivasi untuk memngikutinya.
- 3) Kepastian aturan
Disiplin kerja harus memiliki kepastian pada peraturan. Aturan pasti dalam lembaga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Aturan yang tertulis dapat menjadi acuan pegawai untuk disiplin dalam bekerja.
- 4) Pengambilan keputusan
Sifat berani harus dimiliki oleh pemimpin dalam pengambilan keputusan. Pimpinan yang berani dalam mengambil keputusan akan lebih dihormati oleh pegawai.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Pengawasan pimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pengawasan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Perhatian kepada pegawai memiliki pengaruh besar untuk meningkatkan disiplin kerja. Perhatian tersebut, seperti memberikan reward dan kompensasi kepada pegawai yang berprestasi. Hal tersebut dapat

memotivasi pegawai untuk lebih giat dan disiplin dalam bekerja.

7) Kebiasaan

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh kebiasaan pada pegawai. Perlunya menciptakan kebiasaan untuk mendukung tegaknya disiplin kerja pada pegawai. Hal tersebut dapat memberikan kenyamanan pada pegawai dalam menaati peraturan lembaga.

8) Sanksi Pelanggaran Kerja

Sanksi pelanggaran atau punishment berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. sanksi diberikan supaya pegawai memiliki efek jera dan bekerja dengan disiplin.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Penerapan disiplin kerja memiliki beberapa tujuan.

Tujuan disiplin kerja, yaitu :⁴¹

- 1) Disiplin kerja dapat membentuk perilaku pegawai sesuai peraturan yang diterapkan atau disusun oleh lembaga. Peraturan tersebut disusun untuk kepentingan lembaga jangka panjang. Efektivitas lembaga akan menurun apabila peraturan yang disepakati telah dilanggar. Disiplin kerja merupakan kekuatan untuk menegakkan peraturan. Disiplin kerja dapat membentuk lembaga lebih efektif dalam mencapai tujuannya.
- 2) Disiplin kerja dapat menumbuhkan dan mempertahankan rasa percaya sekaligus rasa hormat. Rasa percaya dan rasa hormat tersebut bisa dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.

⁴¹ Zulia Almaida Siregar, Dedi Suhendro, "Pengaruh Sikap Kepribadian Dan Professionalitas Guru Pada Kinerja Guru Di Smpn 10", Journal Akuntanbilites Management. Hal 122.

- 3) Disiplin kerja dapat membentuk hubungan yang lebih positif. Hubungan positif tersebut dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.
- 4) Disiplin kerja dapat membantu dan membentuk pegawai lebih efektif dalam bekerja. Pegawai yang memiliki sikap disiplin dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penerapan didisiplin kerja dapat menguntungkan lembaga di masa yang akan datang.
- 5) Prestasi pegawai dapat ditingkatkan dengan kedisiplinan. Pencapaian maksimal dapat dicapai dengan membentuk sikap disiplin.

d. Disiplin Dalam Prespektif Islam

Lembaga perlu menegakkan disiplin kerja pada pegawai. Penanaman etika dan norma kerja dapat dibentuk oleh disiplin kerja. Komitmen agama yang baik dapat memberikan pengaruh pada etika dan norma pada seorang dengan baik. Etika dan norma yang diarahkan pada agama tidak akan terlupakan, jika pegawai memiliki kometimen yang kuat terhadap agamanya. Pada surat Al-Asr ayat 3 yang berbunyi :⁴²

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا
بِالصَّبْرِ

*“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”.*⁴³

Tafsir Q.S Al-Asr menurut Quraish Shihab, bahwa ada manusia yang mendapatkan keselamatan dan keberuntungan di dunia maupun di akhirat. Manusia

⁴² Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan” , Jurnal Islamonomic, Vol.7 NO.1, April 2016, Hal. 91.

⁴³ Al-Qur’an, Al-Asr : 3

tersebut, yaitu seorang yang memiliki iman kepada Allah SWT, seorang yang patuh dalam menjalankan amal saleh, dan seorang yang memberi nasihat pada kebenaran dalam agama Allah SWT. Kebenaran yang dimaksud adalah kebenaran dalam keyakinan, penuturan, perlakuan, dan kesabaran yang memiliki keteguhan dalam beragama.

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan sesuai aturan atau norma kerja tidak akan dirugikan. Aturan kerja dibuat untuk mengarahkan pegawai dalam pencapaian visi dan misi pada lembaga. Pegawai yang disiplin dapat memberikan suasana kerja yang lebih baik. Ketertiban, keamanan, dan ketenangan dapat dirasakan bersama apabila setiap pegawai dapat menegakkan disiplin kerja.

e. Sub-Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur menggunakan sub-variabel. Sub-variabel disiplin kerja menurut Bejo Siswanto tersebut yang dikutip oleh Rasyid, yaitu :⁴⁴

1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu standar dari disiplin kerja, yaitu frekuensi kehadiran. Disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari tingginya frekuensi kehadiran pada pegawai. Perilaku tidak masuk kerja pada pegawai dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator pada sub-variabel frekuensi kehadiran, yaitu :⁴⁵

- a) Ketaatan pegawai pada saat masuk dan pulang kantor

⁴⁴ Rosyid, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Pada Disiplin Kerja Di Dinas Kepemudaan", Tabalog, Japb, Vol.3, No. 1, 2020, Hal 311.

⁴⁵ Irma, "Fakor-Faktor Yang Membawa Pengaruh Disiplin Di Sekretaris Daerah (Sekda)", Vol.4, No.2, 2018, Hal 5.

- b) Kehadiran
 - c) Evaluasi kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- Tingkat kewaspadaan merupakan tingkat kesigapan pegawai dalam melakukan atau menanggapi sesuatu.⁴⁶ Pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi merupakan pegawai yang penuh perhitungan dan ketelitian. Pegawai yang penuh perhitungan dan ketelitian merupakan pegawai yang menghargai waktu dan memiliki sifat disiplin yang tinggi. Indikator pada sub-variabel tingkat kewaspadaan, yaitu :⁴⁷
- a) Tingkat kehati-hatian pegawai dalam bertindak
 - b) Penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja
 - c) Penggunaan fasilitas kantor
- 3) Standar Kerja
- Standar kerja merupakan aturan atau pedoman yang harus ditaati pegawai. Pegawai dalam mengerjakan tugas harus bekerja sesuai aturan di lembaga. Aturan tersebut dibuat agar mengurangi hal negatif yang akan terjadi dalam lembaga. Standar kerja dibuat agar pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Rasa patuh pada standar kerja memiliki indikator, yaitu:⁴⁸
- a) Rasa patuh pada standar kerja
 - b) Bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan.

⁴⁶ Wiwik Budiawan Dkk., "Pengaruh Monoton, Kualitas Tidur, Psikofisiologi, Distraksi, Dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat Kewaspadaan", Jurnal Teknik Industri, Vol. 11, No. 1, Januari 2016, Hal.40.

⁴⁷ Ni Luh Sekartini, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadea", Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No 2. September 2016, Hal 67.

⁴⁸ Irma, "Fakor-Faktor Yang Membawa Pengaruh Disiplin Di Sekretaris Daerah (Setda)", Volo.4, No. 2 (2018), Hal 5.

4) Peraturan Kerja

Kedisiplinan dapat ditingkatkan dengan rasa patuh pada aturan. Ketaatan pegawai pada peraturan kerja dapat membuat pegawai lebih nyaman dalam melakukan tugasnya. Kenyamanan tersebut dapat memberikan kelancaran bekerja pada pegawai. Rasa patuh pada peraturan kerja memiliki indikator, yaitu⁴⁹

- a) Patuh pada peraturan
- b) Patuh pada pimpinan

5) Etika Kerja

Menurut Messier yang dikutip oleh Terry etika merupakan acuan sikap pada sistem kode etik. Kodek etik tersebut didasarkan pada kewajiban moral berperilaku dalam masyarakat.⁵⁰ Etika kerja harus diterapkan kepada pegawai. hal tersebut dilakukan agar tercipta suasana yang harmonis dan saling menghargai antar pegawai maupun pimpinan. Indikator dari sub-variabel etika kerja, yaitu :⁵¹

- a) Keramahan pada pegawai
- b) Toleransi pada pegawai

3. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Efek merupakan kata dasar dari Efektivitas. Kata efek digunakan sebagai hubungan sebab akibat.⁵²

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Terry, "Pengaruh Etik Kerja Terhadap Keterlihatan Kerja Dan Implikasi Kerja Di Lembaga Pendidikan Tinggi", Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, Vol.3, Hal. 30.

⁵¹ Irma, "Fakor-Faktor Yang Membawa Pengaruh Disiplin Di Sekretaris Daerah (Setda)". Vol. 4, No. 2 (2018), Hal 5.

⁵² Umi Dkk., "Pengaruh Kompak Pada Team Work Pada Kinerja Karayawan Di Pt. Mandiri", Jurnal Economic, Vol.03, No.01, Juli 2014, Hal 114.

Efektivitas merupakan capaian pegawai dalam menggunakan sumber daya untuk memenuhi tujuan sesuai target yang ditentukan.⁵³ Tujuan tersebut dapat dipenuhi tanpa memberikan tekanan bagi pekerjanya. Efektivitas kerja dapat memaksimalkan sumber daya yang ada dalam lembaga. Pemaksimalan sumber daya dapat memperbesar keberhasilan target lembaga.

Efektivitas merupakan tingkat maksimal pegawai dalam menghasilkan output sesuai harapan lembaga.⁵⁴ Efektivitas kerja merupakan pencapaian target lembaga yang sudah disepakati bersama.⁵⁵ Tingkat pencapaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas pada lembaga. Sebuah lembaga membutuhkan efektivitas kerja pada pegawai. Hal tersebut dikarenakan, tercapainya tujuan lembaga dipengaruhi oleh keefektivan pegawai dalam lembaga tersebut. pegawai yang memiliki tingkat efektivitas yang tinggi dapat mempercepat tercapainya target lembaga.

b. Faktor Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja memiliki beberapa faktor. Faktor tersebut dapat mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja. Faktor tersebut, yaitu
:⁵⁶

⁵³ Puput. "Pengaruh Communicate Organisasional, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Pada Efektifvitas Kerja Pada Kepuasan Menjadi Variabel Intervenig Di Pt Ungara Sari", Vol.2, No.2

⁵⁴ L.G Sri Dkk., "Pengaruh Efektifvitas Sim Akutansi, Kesesuaian tugas, Kenyamanan Fisik Dan Lingkup Kerja Pada Kinerja karyawan", E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.23, No.3, Juni (2018), Hal 1962.

⁵⁵ Meica, "Pengaruh Semangat Bekerja Dan Konflikt Kerja Terhadap Efektifvitas Di Pt. Surya", Vol 4 No. 1, 2017, Hal 379.

⁵⁶ Ressi Yudhaningsih, "Menigkatkan Efektifvitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan Dan Budaya Organisasi", Jurnal Pehumamniora Vol. 11 No. 1. 2011, Hal 41.

- 1) Karakter pada Organisasi.
Struktur dan teknologi dapat disebut karakter pada organisasi. Job spesifikasi disusun dan disesuaikan dengan struktur. Penyusunan tersebut digunakan agar pegawai lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Teknologi merupakan alat untuk mengubah suatu input menjadi output.
- 2) Karakteristik Lingkungan.
Terdapat dua aspek pada karakteristik lingkungan. Karakter tersebut, yaitu internal dan eksternal. Kepuasan dan prestasi merupakan iklim organisasi yang masuk pada lingkungan internal. Aturan yang muncul dari luar lembaga disebut lingkungan dalam. Peraturan pemerintah salah satu contoh dari lingkungan eksternal.
- 3) Karakter pada pegawai
Pegawai merupakan faktor penting dari efektivitas kerja. memiliki perilaku yang berbeda. Perbedaan tersebut, seperti pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan. Prestasi pegawai memiliki pengaruh besar dalam efektivitas kerja. Hal tersebut dikarenakan, pegawai yang memiliki prestasi baik pasti memiliki perilaku baik dalam lembaga.
- 4) Kebijakan
Pencapaian lembaga tidak terlepas dari peran pemimpin. Manager merupakan pengelola semua kegiatan di dalam organisasni. Seorang manager memiliki kewajiban dalam menjamin keberhasilan organisasi melalui struktur organisasi, teknologi, dan lingkungan pada lembaga. Seorang manager juga memiliki tanggung jawab untuk menentukan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai inerja pegawai tersebut.

c. Sub-Variabel Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja pegawai dapat diukur menggunakan beberapa sub-variabel. Sub-variabel tersebut, yaitu :⁵⁷

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan penilaian hasil pegawai dalam memenuhi target lembaga.⁵⁸ Standar kualitas dalam sebuah pekerjaan berbeda-beda. Pegawai harus mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan standar kualitas tersebut. Ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian dalam menyelesaikan hasil kerja dapat dikatakan sebagai kualitas kerja pada pegawai. Pegawai yang teliti dan memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai tersebut memiliki tingkat efektivitas kerja yang bagus.⁵⁹ Indikator kualitas kerja menurut Hasibuan yang dikutip oleh Ceswirdani, yaitu :⁶⁰

a) Potensi diri

Kemampuan yang ada dalam diri pegawai baik yang sudah terwujud atau dipergunakan maupun sebaliknya disebut dengan potensi diri. Potensi diri pada pegawai yang terus diasah dan dikembangkan dapat membentuk kualitas kerja yang baik.

⁵⁷ Widi Dan Tutu, "Dampak Ketataan Ruang Kantor pada Efektivitas Kerja Dinas Kependidikan Kota Bandung", Jurnal Pendidikan Manajemen Kantor, Vol. 2 No. 2, Juli 2017, Hal 107.

⁵⁸ Princess Dkk., "Pengaruh Employee Engagement Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan Produsen Senapan Angin", Agoravol, Vol. 4, No. 2. Hal 102.

⁵⁹ Archi Dkk., "Pengaruh Training Berbasis Kompetensi Pada Kinerja Study Di Pt. Bank Mandiri", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 51, No.2. Hal 130.

⁶⁰ Ceswirdani Dkk., "Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Pada Prestasi Di Kantor Camat Kurjani", Jurnal Manajemen Dan Kwu, Vol. 8, No. 1, 2017, Hal 3.

b) Hasil kerja optimal

Pegawai harus memiliki target dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil kerja optimal atau terbaik merupakan target pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil kerja yang optimal dan maksimal merupakan sebuah kualitas kerja yang harus dimiliki oleh pegawai dalam bekerja. Hasil kerja yang optimal dapat membuat target lembaga tercapai dengan maksimal.

c) Proses kerja

Tahapan terpenting dalam menyelesaikan tugas pegawai adalah proses kerja. Kinerja atau kualitas kerja pegawai dapat terlihat dari proses kerja.

d) Antusiasme

Antusiasme merupakan tindakan kepedulian seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Rasa antusiasme pegawai tersebut, seperti absensi kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja, dan sebagainya.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan perhitungan lama waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas. Kuantitas kerja dapat dikatakan sebagai kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.⁶¹ Hasil kerja pegawai dan kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggang waktu yang ditentukan dapat dikatakan sebagai kuantitas

⁶¹ Princess Dkk., "Pengaruh Employee Engagement Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan Produsen Senapan Angin", Agoravol, Vol. 4, No. 2. Hal 102.

kerja.⁶² Indikator pada sub-variabel kuantitas kerja, yaitu :⁶³

- a) Kecepatan dalam menyelesaikan tugas
Kecepatan dalam menyelesaikan tugas merupakan tingkat kuantitas kerja pegawai. Pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas sesuai target waktu kerja merupakan pegawai yang memiliki kuantitas kerja yang tinggi.
 - b) Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan
Kerapihan pekerjaan merupakan salah satu faktor penting dalam menyelesaikan tugas kerja. Kerapihan pekerjaan yang terjaga dapat membuat pegawai lebih teiti dalam mengerjakan pekerjaannya.
 - c) Hasil kerja
Hasil kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan tugas pegawai. Hasil kerja yang optimal dapat dapat membuat target lembaga tercapai dengan maksimal.
- 3) Waktu Kerja
Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.⁶⁴ Efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari waktu penyelesain tugas yang dikerjakan. Pegawai yang menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan merupakan pegawai yang

⁶² Archi Dkk., "Pengaruh Training Berbasic Komptensi Pada Kinerja Study Di Pt. Bank Mandiri", Jurnal Administrasti Bissnis, Vol. 51, No.2. Hal 130.

⁶³ Rr. Watie Rachmawati, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung", Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, Vol . 9, No. 1, 2016, Hal 9.

⁶⁴ Sindi Dkk., "Pengaruh Penilaian Hasil Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Di Wilayah Malang", Jurnal Adminisstrasi Bissnis, Vol. 24, No. 2, juli2015, Hal 3.

memiliki tingkat efektivitas kerja yang tinggi.⁶⁵
Indikator pada sub-variabel waktu kerja, yaitu :^{66 67}

a) Tepat waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan kewajiban bagi setiap pegawai. penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan tenggang waktu yang ditentukan dapat mempercepat target lembaga tercapai.

b) Waktu lembur

Waktu lembur merupakan tambahan waktu pegawai dalam penyelesaian tugas sesuai target. Waktu lembur dilakukan ketika pekerjaan yang dibebankan pada pegawai belum terselesaikan.

c) Peningkatan waktu kerja

Pegawai yang memiliki tingkat efektivitas kerja yang tinggi dapat memperkirakan kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Peningkatan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang meningkat dari periode sebelumnya dapat meningkatkan keefektifan kerja pegawai.

d) Kecepatan kerja

Pegawai yang memiliki target menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari pegawai yang lain

⁶⁵Archi Dkk., "Pengaruh Training Berbasic Kompetensi Pada Kinerja Study Di Pt. Bank Mandiri", Jurnal Administrasi Bissnis, Vol. 51, No.2, Hal 130.

⁶⁶ Umar Dkk., "Analisa Pengaruh Kompetensi Pada Kinerja Pegawai Dinas Industri Dan Dagang Kota Banjar Masin", Jurnal Humamniora, Vol. 1, No. 1, Oktober 2015, Hal 21.

⁶⁷ Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang)", Jurnal Administrasi Bissnis, Vol. 26, No. 2, September 2015, Hal 5.

merupakan pegawai yang memiliki efektivitas kerja tinggi. Kecepatan kerja dapat menjadi tolak ukur dari kinerja pegawai.

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai

Menurut Robbins dan Judge yang dikutip oleh Rabia berpendapat bahwa, *“a work team, on the other hand, generates positive synergy through coordinated effort. The individual effort result in a level of performance greater than the sum of those individual inputs.”*⁶⁸ Kerja sama tim merupakan kinerja pegawai dalam tim menghasilkan kinerja lebih tinggi dibandingkan kinerja individu pegawai. Pekerjaan pegawai akan terasa lebih ringan apabila dikerjakan secara tim. Kerja sama tim dapat meningkatkan efektivitas kerja. Kerja sama tim dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Koordinasi tim yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja. Efektivitas kerja pegawai yang baik dapat memaksimalkan pencapaian target lembaga.

2. Hubungan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Cuk Sugiarto kedisiplinan pada pegawai yang berhasil diterapkan dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam bekerja.⁶⁹

⁶⁸ Rabiatal Adawiyah, Neti Karnati, Siti Rochanah, *“Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Bekasi”*, Jurnal Visipena, Vol. 10, No. 2, Desember 2019 , Hal 267.

⁶⁹ Cuk Sugiarto, *“Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Intern, Budaya Organisasional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*

Kesejahteraan merupakan faktor dari kedisiplinan. Dalam meningkatkan kedisiplinan perlu meningkatkan kesejahteraan. Kebiasaan juga merupakan faktor dari kedisiplinan. Kebiasaan yang baik secara terus-menerus dalam lembaga dapat membentuk kepribadian pegawai yang disiplin. Kedisiplinan dalam lembaga wajib ditegakkan. Hal tersebut dikarenakan, kedisiplinan merupakan peraturan yang harus dipatuhi oleh pegawai dalam lembaga. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang efektif dapat mempercepat penyelesaian tugas dalam bekerja.

D. Hipotesis

Dugaan yang menyinggung jawaban dari rumusan masalah disebut hipotesis. Dugaan tersebut didapat dari praduga data teoritis.⁷⁰

1. Hipotesis 1

H1 : Ada hubungan atau pengaruh kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Tidak ada hubungan atau pengaruh kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

2. Hipotesis 2

H1 : Ada hubungan atau pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

(Kopa Ttn) Jember", Jurnal Bissnis Dan Manajement, Vol. 10, No. 3 September 2016 ,Hal. 249.

⁷⁰ Nanang Martono, "Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss", (Yogyakarta: Gava Media, 2010), Hal 25 .

H0 : Tidak ada hubungan atau pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

3. Hipotesis 3

H1 : Ada hubungan atau pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Tidak ada hubungan atau pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

4. Hipotesis 4

H1 : Kerja sama tim dan disiplin kerja bisa menjadi prediksi tingkat efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Kerja sama tim dan disiplin kerja tidak bisa menjadi prediksi tingkat efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Kuantitatif digunakan sebagai pendekatan pada penelitian ini. Aspek pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian numerik digunakan pada pendekatan kuantitatif.⁷¹ Pendekatan ini lebih menggunakan numerik berupa angka-angka.

Asosiatif adalah jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Jenis penelitian yang memiliki keterkaitan antara dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh yang dimiliki variabel tersebut adalah jenis asosiatif.⁷² Pada penelitian asosiatif terdapat tiga hubungan. Hubungan tersebut, yaitu, asosiasi simetri, asosiasi interaksi, dan asosiasi kausal.⁷³ Berdasarkan judul yang diangkat, menggunakan hubungan causal yakni hubungan yang didasarkan pada sifat sebab dan akibat.⁷⁴ Pada hubungan ini terdapat variabel dependen dan independen. Hubungan causal dapat mempengaruhi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Topik penelitian ini adalah pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.

B. Lokasi Penelitian

Daerah objek yang digunakan pada penelitian disebut lokasi penelitian. Peneliti mengambil data sebagai bahan penelitian dilokasi penelitian ini. Peneliti mengambil objek

⁷¹ Lukaz, "Ketidaksamaan Metode Kuantitatif Dan Kualitatif dalam Metode Penelitian", *Journal Management*, Vol. 4, No. 2 Hal. 125.

⁷² Ely, "Pengaruh Training Pada Kinerja Karyawan Di Tenggara Kutai", *Jurnal Administrasi Bissnis*, Vol. 3, No. 4, 2015, Hal 905.

⁷³ Sugiyono, "Metode Kuantitatif Dan Kualitatif Dan Rnd", (Bandung : Alfabet, 2010). Hal 36.

⁷⁴ *Ibid.* Hal. 66.

penelitian di Kantor Kementerian Agama Tulungagung. Alamat dari objek penelitian ini berada di Jalan Pahlawan gang III No. 2, Rejotangan, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur, 66229.

C. Populasi

1. Populasi

Semua elemen yang dijadikan tempat atau wilayah penelitian disebut sebagai populasi.⁷⁵ Semua objek yang akan diteliti merupakan elemen dari populasi. Objek tersebut merupakan narasumber yang dapat dijadikan penelitian. Peneliti harus menentukan populasi yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini, peneliti akan meneliti 45 pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Peneliti memilih judul “pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung”, sehingga peneliti memfokuskan penelitian ini pada pegawai.

Peneliti mengambil keseluruhan populasi pegawai sebagai target responden. Hal tersebut, karena peneliti ingin mengetahui pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Pelaksanaan penelitian di lapangan, peneliti mendapatkan 40 responden dari semua target responden telah mengisi kuesioner.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

⁷⁵ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*”, (Bandung : Alfabet, 2019), Hal. 126.

Variansi dari keunikan pada sebuah objek ataupun objek lain disebut sebagai variabel.⁷⁶ Variabel merupakan karakteristik dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi. Karakter sebuah organisasi tersebut bisa bervariasi antara individu atau organisasi yang diteliti.⁷⁷

Variabel	Sub-Variabel	Indikator
Kerja sama tim (X1)	1) <i>Cooperating</i> (Bekerjasama)	a. Target Kerja b. Kesadaran masalah c. Memperkuat anggota yang lain dalam berpartisipasi d. Tanggung jawab e. Bergantung
	2) <i>Coordinating</i> (Koordinasi)	a. Model komunikasi b. Penyampaian perintah c. Mengakomodir kepentingan
	3) <i>Communicating</i> (Komunikasi)	a. Kepercayaan b. Pergaulan yang baik c. Kepuasan hubungan d. Perbedaan

⁷⁶ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D”, (Bandung : Alfabet, 2019), Hal. 67

⁷⁷ *Ibid.*

		pendapat e. Hubungan baik
	4) <i>Comforting</i> (Kenyamanan)	a. Pengawasan b. Suasana kerja c. Pemberian imbalan d. Perlakuan e. Ada rasa aman f. Hubungan yang serasi
	5) <i>Conflict resolving</i> (Pemecahan Masalah)	a. Introspeksi b. Evaluasi c. Identifikasi d. Penyelesaian konflik
Disiplin kerja (X2)	1) Frekuensi Kehadiran	a. Ketaatan pegawai pada saat masuk dan pulang kantor b. Kehadiran c. Evaluasi kehadiran
	2) Tingkat Kewaspadaan	a. Tingkat kehati-hatian pegawai dalam bertindak b. Penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja c. Penggunaan fasilitas kantor secara efektif

		dan efisien
	3) Standar kerja	a. Patuh pada standar kerja b. Bertanggung jawab atas beban kerja
	4) Peraturan kerja	a. Patuh pada peraturan b. Patuh pada pimpinan
	5) Etika Kerja	a. Keramahan b. Toleransi
Efektivitas kerja (Y)	1) Kualitas kerja	a. Potensi diri b. Hasil kerja optimal c. Proses kerja d. Antusiasme
	2) Kuantitas Kerja	a. Kecepatan b. Kerapihan c. Hasil kerja
	3) Waktu Kerja	a. Tepat waktu b. Waktu lembur c. Peningkatan waktu kerja d. Kecepatan kerja

E. Tahap-Tahap Penelitian

Penggambaran pada proses pengambilan dan analisis data adalah tahapan penelitian. Dalam mencapai target yang maksimal pada penelitian "Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung", maka peneliti melakukan beberapa tahap-tahap penelitian sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan bisa disebut dengan tahap pra lapangan. Tahap persiapan dimulai dari menentukan fokus penelitian, variabel, menyusun latar belakang, merumuskan masalah, menentukan dasar teori, dan merancang metode yang dipakai. Dosen yang membimbing melakukan pengecekan.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap selanjutnya adalah tahap pelaksanaan penelitian. Penentuan lokasi, populasi, dan pengumpulan data pada penelitian. Peneliti terjun ke lapangan pada tahap pelaksanaan pada penelitian.

3. Tahap Pengolahan Data

Terdapat beberapa pengolahan data pada penelitian ini, yaitu :

- a. Peneliti menghitung skor harus pada data penelitian.
- b. Peneliti mentabulasikan data.
- c. Melakukan penyajian data ketabel.
- d. Peneliti menganalisis data menggunakan statistika.
- e. Peneliti menyimpulkan data.
- f. Peneliti menulis laporan akhir.

F. Teknik Pengumpulan Data

Langkah yang paling penting atau utama pada sebuah penelitian adalah teknik pengumpulan data.⁷⁸ Tujuan dari pengumpulan data adalah untuk mencari jawab dari rumusan masalah dan hipotesis. Pada penelitian ini, peneliti melakukan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi sebagai berikut :

1. Kuesioner

⁷⁸ Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D”*, (Bandung : Alfabet, 2019), Hal. 296.

Kuesioner atau biasa disebut angket adalah metode pemberian pernyataan ataupun pertanyaan secara langsung dari responden.⁷⁹ Pertanyaan ataupun pernyataan digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden. Peneliti menggunakan skala likert sebagai angket pada penelitian. Skala likert dipakai untuk mengetahui menjabarkan sifat personal pada pegawai. Hal tersebut berisi mengenai perilaku, pandangan ataupun persepsi akan fakta yang terjadi.⁸⁰ Pada kuesioner ini, responden diminta untuk mengisi kuesioner yang harus dijawab pada seperangkat pernyataan yang tertera. Pernyataan yang digunakan pada penelitian ini merupakan pernyataan dari variabel penelitian yang telah ditentukan peneliti.

Peneliti menggunakan tipe kuesioner tertutup pada penelitian. Alternatif jawaban pada setiap pernyataan telah disediakan oleh peneliti. Responden dipermudah dalam menjawab pernyataan yang tersedia. Cara pengisian atau pemberian jawaban pada kuesioner ini adalah responden checklist pada alternatif jawaban yang disediakan. Peneliti membuat kuesioner melalui dimensi dan indikator setiap variabel dan menghasilkan 46 kuesioner. Isi kuesioner pada penelitian ini adalah pernyataan yang diambil dari indikator yang dimuat oleh sub-variabel setiap variabel.

Pada variabel kerjasama tim terdapat 23 pernyataan. Pernyataan tersebut diambil dari sub-variabel kerjasama tim. Pada variabel kerjasama tim terdapat lima sub-variabel. Sub-variabel tersebut, yaitu *Cooperating* (Bekerjasama), *Coordinating* (Koordinasi), *Communicating* (Komunikasi), *Comforting*

⁷⁹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D", (Bandung : Alfabet, 2019), Hal. 142.

⁸⁰ Maryuliana Dkk., "System Informasi Angket Pengukuran Skala Likert", Jurnal Transistor Elektro Dan Informatika, Vol. 1, No. 2, 2016, Hal. 1-12.

(Kenyamanan), dan *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah). Terdapat 12 pernyataan pada variabel disiplin kerja. Pernyataan tersebut diambil dari sub-variabel disiplin kerja pada pegawai. Sub-variabel disiplin kerja terbagi menjadi lima. Sub-variabel tersebut, yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, standar kerja, peraturan kerja, dan etika kerja. Pada variabel efektivitas kerja terdapat 11 pernyataan. Pernyataan tersebut diambil dari sub-variabel efektivitas kerja. Pada variabel efektivitas kerja terdapat tiga sub-variabel. Sub-variabel tersebut, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan waktu kerja. Jadi, total pernyataan pada kuesioner atau angket pada penelitian ini sebanyak 46 pernyataan.

Berikut adalah jawaban dari pernyataan pengukuran setiap likert :

- | | |
|----------------------|----------|
| a. Sangat Baik | = skor 5 |
| b. Baik | = skor 4 |
| c. Netral | = skor 3 |
| d. Tidak Baik | = skor 2 |
| e. Sangat Tidak Baik | = skor 1 |

Responden pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner langsung di lapangan. Peneliti membutuhkan waktu tiga hari untuk mendapatkan jawaban kuesioner dari responden. Pada hari pertama, peneliti melakukan penyebaran ke semua ruangan pegawai bersama Humas pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Pegawai membutuhkan waktu dua hari untuk melakukan pengisian kuesioner. Pada hari ketiga peneliti mengambil kuesioner tersebut. Setelah

memperoleh jawaban kuesioner dari responden, peneliti hanya mendapatkan 40 responden dari target 45 reponden yang telah peneliti tentukan. Terdapat lima orang tidak mengisi kuesioner. Hal tersebut disebabkan, karena tiga pegawai sedang melakukan pekerjaan di luar kota dan dua pegawai sedang sakit.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Dokumentasi dapat berbentuk gambar, tulisan, atauun karya manusia. dokumentasi adalah data penyokong pada penelitian.⁸¹ Dokumentasi bertujuan untuk mengumpulkan data pada dokumen yang diperoleh dari lembaga. Data dokumentasi pada objek penelitian yang digunakan, yaitu file direktori kantor, gambar strktur lembaga, gambar monumen lembaga, foto, dan majalah ataupun brosur di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Pengukuran kevalidan data pada penelitian disebut pengujian validitas. Kevalidan data penelitian ini terdapat seperangkat pertanyaan pada kuisioner. Uji validitas merupakan tahap pengukuran pada data untuk melihat ketepatan atau kevalidan suatu instrumen penelitian.⁸² Instrumen penelitian yang bisa dikatakan memiliki nilai validitas tinggi apabila terjadi kesamaan data yang sebenarnya terjadi terhadap objek penelitian. Uji validitas

⁸¹ Lussi Dan Luvi "Analisa Kebersalahan Tahap Kastol Dan Scaffold Mengenai Penyelesaian Soal System Linear 2 Variabel", Journal On Edukasi, Vol.1, No.3, Hal 398.

⁸² Matondang, "Validassi Dan Reliability Instrument", Jurnal Tabularasa, Vol.6, No.1, 2009, Hal 89.

pada penelitian ini menggunakan korelasi *person product moment*. Korelasi *person product moment* digunakan sebagai pembanding *r* tabel bersama *r* hitung. Peneliti melakukan pengukuran validasi memakai taraf signifikansi 5% atau 0,05 pada kedua sisi. Perbandingannya nilai *r* hitung > *r* tabel. Hasil tersebut dapat dikatakan valid atau berhasil.

Berikut rumus dari “*product moment*” :⁸³

$$R_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N.\sum x^2 - [\sum x]^2) (N.\sum y^2 - [\sum y]^2)}}$$

Berikut nilai dari “*r product moment*” :⁸⁴

Tabel 3.1
Nilai-nilai *r product moment*

No	N	Taraf Signifikan 5%
1	35	0,334
2	36	0,329
3	37	0,325
4	38	0,320
5	39	0,316
6	40	0,312

⁸³ Nanang Martono, “*Statistik Sosial*”, (Yogyakarta, Gava Media, 2010), Hal 243.

⁸⁴ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*”, (Bandung : Alfabet, 2019), Hal 442.

Pernyataan tersebut menyatakan bahwa r tabel pada signifikansi 0,05 dengan total responden 40 menghasilkan r tabel sebesar 0,312. Hasil pengujian validasi dilakukan dengan pengujian pada “*spss versi 16.0*”, yaitu :

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Sama Tim (X1)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,749	0,312	VALID
X1.2	0,771	0,312	VALID
X1.3	0,643	0,312	VALID
X1.4	0,596	0,312	VALID
X1.5	0,469	0,312	VALID
X1.6	0,727	0,312	VALID
X1.7	0,673	0,312	VALID
X1.8	0,599	0,312	VALID
X1.9	0,792	0,312	VALID
X1.10	0,691	0,312	VALID
X1.11	0,460	0,312	VALID
X1.12	0,536	0,312	VALID
X1.13	0,636	0,312	VALID
X1.14	0,420	0,312	VALID
X1.15	0,726	0,312	VALID
X1.16	0,443	0,312	VALID
X1.17	0,537	0,312	VALID
X1.18	0,720	0,312	VALID
X1.19	0,684	0,312	VALID
X1.20	0,606	0,312	VALID
X1.21	0,689	0,312	VALID
X1.22	0,775	0,312	VALID
X1.23	0,778	0,312	VALID

Data analisis diatas menunjukan bahwa, item kerja sama tim dinyatakan valid, karena telah mencapai skor 0,312. Hal tersebut ditunjukkan, bahwa 23 total pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,588	0,312	VALID
X2.2	0,431	0,312	VALID
X2.3	0,723	0,312	VALID
X2.4	0,799	0,312	VALID
X2.5	0,618	0,312	VALID
X2.6	0,501	0,312	VALID
X2.7	0,760	0,312	VALID
X2.8	0,629	0,312	VALID
X2.9	0,773	0,312	VALID
X2.10	0,737	0,312	VALID
X2.11	0,734	0,312	VALID
X2.12	0,722	0,312	VALID

Data tabel analisis diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan dari variable disiplin kerja adalah valid, karena mencapai 0,312. Hal tersebut ditunjukkan, bahwa 12 total pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,537	0,312	VALID
Y.2	0,451	0,312	VALID
Y.3	0,658	0,312	VALID
Y.4	0,811	0,312	VALID
Y.5	0,788	0,312	VALID
Y.6	0,679	0,312	VALID
Y.7	0,601	0,312	VALID
Y.8	0,688	0,312	VALID
Y.9	0,649	0,312	VALID
Y.10	0,702	0,312	VALID
Y.11	0,736	0,312	VALID

Hasil analisis diatas menyatakan bahwa item pernyataan efektivitas kerja dinyatakan valid setelah mencapai 0,312. Hal tersebut dapat ditunjukkan, bahwa 11 total pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

2. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Uji Reliabilitas data merupakan sebuah alat pengumpul data yang terpercaya. Data yang reliable merupakan data yang konsisten dan data yang bisa dilakukan pengukuran data berkali-kali.⁸⁵ Peneliti

⁸⁵ Sugiyono, "Metode Penelitian, Kualitatif Kuantitatif Dan R&D" (Bandung : Alfabeta, 2010), Hal 372.

menggunakan *Alpha Cronbach* untuk membuktikan hasil pengujian “benar” atau “salah”.

Pengujian reliabilitas memiliki aturan, yaitu apabila taraf signifikansinya 0,05. Data yang reliabel , yaitu jika nilai *alpha* > r kritis *product moment*.

a. Hasil Uji reliabilitas Variabel Kerja Sama Tim (X1)

Peneliti akan melakukan pengujian reliabilitas pada variabel kerja sama tim. Variabel kerja sama tim terdapat 23 pernyataan. Berikut hasil pengujian reliabilitas pada variable kerja sama tim.

Tabel 3.5
Uji reliabilitas Variabel Kerja Sama Tim

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	23

Menurut tabel diatas, disebutkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel kerja sama tim sejumlah 0,923 . Nilai dari r kritis sejumlah 0,312 dari taraf signifikansi 5% atau 0,05 pada kedua sisi. Hal tercantum dapat menunjukkan, nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,312. Variabel kerja sama tim bisa dinyatakan reliabel serta dapat menjadi acuan penelitian.

b. Hasil Uji reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Peneliti melakukan pengujian reliabilitas pada variabel disiplin kerja. Variabel disiplin kerja terdapat 12 pernyataan. Berikut hasil pengujian reliabilitas pada variabel disiplin kerja.

Tabel 3.6
Uji reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	12

Menurut tabel diatas, disebutkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel disiplin kerja sejumlah 0,870 . Nilai dari r kritis sejumlah 0,312 dari taraf signifikansi 5% atau 0,05 pada kedua sisi. Hal tercantum dapat menunjukkan, nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,312. Variabel disiplin kerja bisa dinyatakan reliabel serta dapat menjadi acuan penelitian.

c. Hasil Uji reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Peneliti melakukan pengujian reliabilitas pada variabel efektivitas kerja. Variabel efektivitas kerja terdapat 11 pernyataan. Berikut hasil pengujian reliabilitas pada variable efektivitas kerja.

Tabel 3.7
Uji reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	11

Menurut tabel diatas, disebutkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel evektifitas kerja sejumlah 0,860 . Nilai dari r kritis sejumlah 0,312 dari taraf signifikansi 5% atau 0,05 pada kedua sisi. Hal tercantum dapat menunjukkan, nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,312. Variabel efektivitas bisa dinyatakan reliabel serta dapat menjadi acuan penelitian.

H. Teknik analisis data

Pengaplikasian analisis data pada penelitian menggunakan metode statistika. Penelitian ini menggunakan data dari responden untuk dilakukan uji model statistika. Program statistika untuk mengelola data peneltian ini memakai “*SPSS Versi 16.0 for windows*”. Dalam penelitian ini, pengujian statistika yang digunakan adalah :

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan Uji regresion. Uji asumsi klasik dilakukan supaya data dapat dijadikan sebagai perwakilan populasi.⁸⁶ Adapun uji yang dilakukan sebagai pertimbangan agar tidak terjadi pelanggaran, yaitu dengan melakukan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedatisitas.⁸⁷

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki fungsi unutk mendapatkan informasi mengenai data yang didapatkan berdistribusi normal. Uji normalitas data memiliki peran yang sangat penting. Data yang normal dapat mewakilkan populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Test*

⁸⁶ Jamaluuddin, “*Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Pada Kinerja Organisasional Dengan Standart Biaya Variable Marketing Peda Pemda Kab. Wajo*”, Jurnal Ilmiah Akutansi Peradaban, Vol. 2, No.1, 2016, Hal 1-21

⁸⁷ Ayu Dan Ketut, “*Pengaruh Cooperorate Governmance, Profitabilitas Dan Karakteristik Eksekutif Manufactur*”, E-Jurnal Akutansi, 2014, Hal 530.

Kolmogorov-Smirnov sebagai alat untuk mengetahui normalnya distribusi data. Dasar yang digunakan sebagai pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi $>0,05$, maka data tersebut dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.⁸⁸

b. Uji Multikolinieritas

Alat uji yang bisa melihat keberadaan korelasi atau kesesuaian antara variabel independen pada model regresi berganda disebut pengujian multikolinieritas. Tidak adanya atau terbebasnya korelasi antara variabel independen merupakan model regresi berganda yang baik.⁸⁹ Pengukuran uji multikolinieritas dapat dilakukan, yaitu memakai metode *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF). Ketentuan dari uji multikolinieritas, yaitu:⁹⁰

- 1) Jika besaran VIF < 10 , maka dipastikan data terbebas dari gejala multikolinieritas
- 2) Jika *Tolerance* $> 0,10$, maka dipastikan data terbebas dari gejala multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas merupakan alat uji yang digunakan untuk menilai kesamaan dan perbedaan varian dari residual dari pengamatan kesatu dan

⁸⁸ Hafizhah Gaus Dan Bakhtiar, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Pt Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (Rpa) Unit Medan", *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, Vol.4, No.2, 2019, Hal 96.

⁸⁹ Angrita Denziana Dkk., "*Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return*", *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, Vol. 5, No. 2, September 2014, Hal 17-40

⁹⁰ Jamaluuddin., "*Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Pada Kinerja Organisasional Dengan Standart Biaya Variable Marketing Pada Pemda Kab. Wajo*", *Jurnal Ilmiah Akutansi Peradaban*, Vol. 2, No.1, 2016, Hal 1-21.

pengamatan lainnya.⁹¹ Jika terjadi kesamaan varian dari residual antara pengamatan kesatu dan pengamatan lainnya disebut homokedastisitas. Apabila terjadi perbedaan varian dari residual antara pengamatan kesatu dan pengamatan lainnya disebut heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *scatterplot* dan uji gletser.

Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi menggunakan pola pada grafik *scatterplot*. Heteroskedastisitas terjadi ketika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas maupun di bawah angka nol.⁹² Uji glejser dapat digunakan dalam pengujian Heteroskedastisitas. Uji glejser digunakan untuk memperkuat dan meyakinkan hasil dari penelitian. Penggunaan uji glejser dalam mendeteksi heteroskedastisitas menggunakan regresi hasil *absolut residual* (AbsRes) terhadap variabel independent. Acuan dalam pengujian ini adalah probabilitas signifikan $> 0,05$. Hal tersebut diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.⁹³

2. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian dalam mengetahui hubungan antar beberapa variabel indepent dan dependent disebut pengujian regresi linier. Pengujian dilakukan secara linier menggunakan variabel yang sudah ditetapkan. Uji regresi linier berganda

⁹¹ Hafidzhah Dan Bachtiar, "Pengaruh Tingkatan Kependidikan Dan Pengembangan Carier Pada Efektivitas Di Pt Cimas Adi Satwa Rpa Unit Medan", Jurnal Riset Manajemen & Bissnis, Vol.4, No.2, 2019, Hal 41.

⁹² Jamaluddin., "Pengaruh Perencanaan Anggarran Dan Evaluasi Pada Kinerja Organisational Dengan Standart Biaya Variable Marketing Peda Pemda Kab. Wajo", Jurnal Ilmiah Akutansi Peradaban, Vol. 2, No.1, 2016, Hal 1-21.

⁹³ Maratussholihah, "Pengaruh Buddha Organisasai, Pelatihan Kerja Pada Kinerja Pada Pemerintahn Makasar", Hal 103.

dapat digunakan sebagai pemrediksi nilai pada variabel yang sudah ditentukan.⁹⁴ Metode yang diterapkan pada uji regresi linier berganda peneliti, yaitu :⁹⁵

- 1) Membuat perumusan hipotesis
- 2) Membuat penyusunan tabel penolong
- 3) Membuat perhitungan a, b1, dan b2 dengan rumus
- 4) Melakukan persamaan pada regresi

$$\hat{Y} : a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots b_nX_n$$

dengan :

\hat{Y} : (baca: Y topi), variabel yang akan diprediksi

a : konstanta, harga y bila X_1 dan $X_2 = 0$, bisa bernilai + maupun -

b_1 : koefisien variabel X_1 , bisa bernilai + maupun -

b_2 : koefisien variabel X_2 , bisa bernilai + maupun -

- 5) Membuat perhitungan nilai korelasi ganda ($R_{(x_1,x_2)y}$)
- 6) Menghitung Determinan Korelasi Ganda
- 7) Menghitung signifikansi Korelasi Ganda
- 8) Mengambil kesimpulan
 - a) Apabila terdapat F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak (hubungan X_1, X_2, X_3 dengan Y ada signifikansi).
 - b) Apabila terdapat F hitung $<$ F tabel, maka H_1 ditolak (hubungan X_1, X_2, X_3 dengan Y tidak ada signifikansi).

Dengan dk pembilang = m dan dk penyebut = n-m-

1

⁹⁴ Maratussholihah, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja Pada Kinerja Pada Pemerintah Makassar", Hal 103.

⁹⁵ Nanang Martono, "Statistika Sosial" (Jogyakarta: Gramedia, 2010), Hal 271.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Tulungagung

Departemen Agama Republik Indonesia didirikan pada 3 Januari 1946. Pada 3 Januari 1946 pemerintah mengeluarkan ketetapan NO.1/S.D. Ketetapan tersebut menyebutkan, bahwa pemerintah memutuskan mengadakan Departemen Agama atas anjuran Perdana Menteri dan Badan Pekerja Komite Nasional Pusat. Departemen Agama tersebut merupakan kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang memiliki tugas khusus mengatur urusan agama di Indonesia.⁹⁶ Perkembangan Departemen Agama terus berlanjut dengan didirikannya kantor-kantor Kementerian Agama di masing-masing Kabupaten/Kota termasuk di Tulungagung.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung merupakan kantor yang mengatur semua urusan agama di Kabupaten Tulungagung. Gedung Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung dibangun dengan DIP pada tahun 1981 sampai 1982. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung diresmikan penggunaannya oleh Menteri Agama RI, yaitu bapak H. Alamsjah Ratuperwiranegara. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung diresmikan pada 21 April 1982. Lokasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung berada di Jl. Pahlawan gang III No. 2, Rejotangan, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66229.

⁹⁶https://id.wikipedia.org/wiki/Kementerian_Agama_Republik_Indonesia. Diakses Pada 21 Desember 2020.

Tugas Kementerian Agama ditetapkan dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2010 mengenai Organisasi dan Tata Kerja. Tugas tersebut, yaitu Kementerian agama bertugas menyelenggarakan urusan di bidang keagamaan dalam pemerintahan. Tugas tersebut bertujuan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.⁹⁷

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Tulungagung

a. Visi

Kantor Kementerian Agama Tulungagung memiliki visi, yaitu :

Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Tulungagung Yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Dan Sejahtera Lahir Batin Dalam Rangka Mewujudkan Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri Dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.

b. Misi

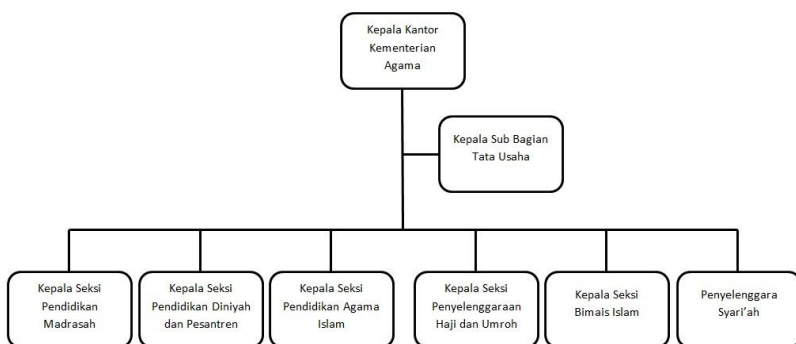
Kantor Kementerian Agama Tulungagung memiliki misi, yaitu :

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama.
- 2) Memantabkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
- 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.

⁹⁷ Aprisya Krispriana, Nia Kumaladewi, "Sistem Informasi Computer Assisted Test (Cat) Kementerian Agama Republik Indonesia", Jurnal Sistem Informasi , Vol. 9, No. 2, 2016, Hal 205.

- 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
- 7) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Tulungagung



Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Adapun susunan struktur organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung sebagai berikut :

- a. Kepala Kantor : Drs. H. Ngudiono, M.Ag.MM.
- b. Kasubag TU : Drs. Masngut, M.Pd.I
- c. Seksi Pendma : H. Suryani, M.Ag.
- d. Seksi Pontren : H. Supriono, S.sos.,M.M.
- e. Seksi PAIS : Rahmat Haris, S.H.
- f. Seksi PHU : Drs. H. Imam Saerozi, M.H.I.
- g. Seksi Bimas : Drs. H Abd Choliq
- h. Syariah : Ahmad Balya, M.Ag.

B. Penyajian Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bisa dilanjutkan ketika telah selesai dalam menguji validitas dan reabilitas. Perolehan data dari uji validitas data dan uji reabilitas data akan dilanjutkan pengujian dalam uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan supaya data sampel dapat mewakili keseluruhan populasi yang diteliti.⁹⁸ Program statistika pada uji asumsi klasik penelitian ini menggunakan program “SPSS Versi 16.0 for windows”. Uji asumsi klasik pada penelitian ini, yaitu :

a. Uji Normalitas

Data yang normal merupakan data yang sudah dianggap layak mewakili populasi pada penelitian. Uji distribusi normal pada penelitian ini dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* yang memiliki residual distribusi normal $>0,05$ (nilai signifikansi).⁹⁹ *Kolmogorov-Smirnov test* dilakukan untuk mengetahui distribusi normal data. Dasar pengambilan keputusan *Kolmogorov-Smirnov test*, yaitu :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

⁹⁸ Jamaluuddin., “Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Pada Kinerja Organisasional Dengan Standart Biaya Variable Marketing Pada Pemda Kab. Wajo”, Jurnal Ilmiah Akutansi Peradaban, Vol. 2, No.1, 2016, Hal 1-21.

⁹⁹ Hafidzhah, “Pengaruh Tingkatan Kependidikan Dan Perkembangan Carier Pada Efektivitas Kerja Unit Medan”, Journal Riset Manajemen & Bissnis, Vol.4, No.2, 2019, Hal 96.

Tabel 4.8
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28266894
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.546
Asymp. Sig. (2-tailed)		.927

a. Test distribution is Normal.

Tabel diatas adalah hasil uji normalitas data menggunakan 1 Sample K-S atau *One Sample Kolomogorov-Sminov*. Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,927. Nilai signifikan $0,927 > 0,05$ atau signifikansi variabel lebih besar daripada signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan metode *Tolerance* dan *Variance Influence Factor (VIF)*. Uji multikolinieritas bisa dilihat menggunakan nilai VIF pada variabel independen. Hasil regresi yang terdapat multikolinieritas adalah apabila VIF lebih kecil dari 10 dan Tolerance lebih

besar dari 0,10. Maka dipastikan data tersebut bebas dari indikasi multikolinieritas.¹⁰⁰

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF).
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	2.898	6.712		.432	.668		
Kerjasama Tim	.167	.104	.296	1.609	.116	.386	2.591
Disiplin Kerja	.486	.192	.464	2.527	.016	.386	2.591

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Hasil uji multikolinealitas dapat dilihat melalui table VIF atau Tolerance. Nilai tolerance variable kerjasama tim sejumlah 0,386 lebih besar dari 0,01. Nilai VIF variable kerjasama tim sejumlah 2,591 lebih kecil dari 10. Nilai tolerance variable disiplin kerja sejumlah 0,386 lebih besar dari 0,01. Nilai VIF variable disiplin kerja sejumlah 2,591 lebih kecil dari 10. Maka bisa diambil kesimpulan, antara variabel independent dinyatakan tidak timbul adanya gejala multikolinieritas.

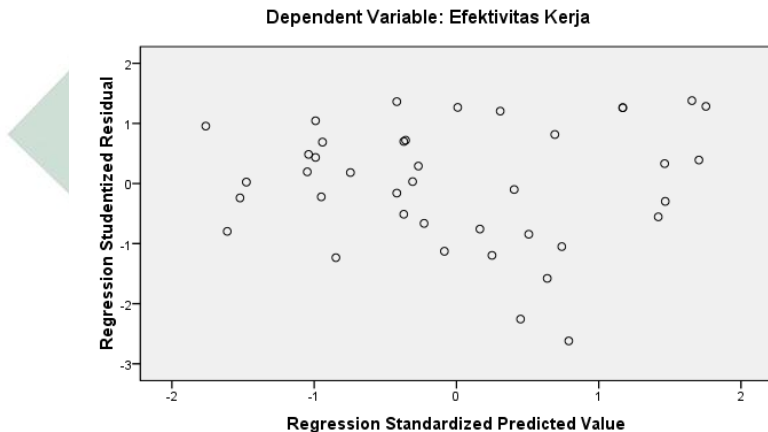
c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas merupakan alat uji yang digunakan untuk menilai kesamaan dan perbedaan

¹⁰⁰ Jamaluddin., "Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Pada Kinerja Organisasional Dengan Standart Biaya Variable Marketing Pada Pemda Kab. Wajo", Jurnal Ilmiah Akutansi Peradaban, Vol. 2, No.1, 2016, Hal 1-21.

varian dari residual dari pengamatan kesatu dan pengamatan lainnya.¹⁰¹ Jika terjadi kesamaan varian dari residual antara pengamatan kesatu dan pengamatan lainnya disebut homokedastisitas. Apabila terjadi perbedaan varian dari residual antara pengamatan kesatu dan pengamatan lainnya disebut heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *scatterplot* dan uji gletser.

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas *scatterplot*



Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas metode *scattrplots* diatas, hasilnya bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Penyebaran tidak membentuk pola dan menyebar ke segala arah. Data diatas menjelaskan, pengujian asumsi klasik sudah

¹⁰¹ Hafidzhah, "Pengaruh Tingkatan Kependidikan Dan Perkembangan Carier Pada Efektivitas Kerja Unit Medan", Journal Riset Manajement & Bissnis, Vol.4, No.2, 2019, Hal 41.

terpenuhi dengan hasil bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

Peneliti juga menggunakan uji heteroskedastisitas metode gletser. Adapun alat atau cara lain yang digunakan untuk melakukan pengujian heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji gletser. Uji gletser adalah alat uji yang dilakukan untuk menyakinkan hasil penelitian. alat uji tersebut juga digunakan sebagai prediksi adanya heteroskedastisitas dengan cara melakukan regresi nilai keabsolutan residual pada variabel independen. Acuan yang diambil adalah apabila $sig > 0,05$, hal tersebut dapat diketahui tidak adanya heteroskedastisitas.¹⁰²

Tabel 4.11
Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kejasama Tim	0,638	Tidak Terjadi Heterskedastisitas
Disiplin Kerja	0,786	Tidak Terjadi Heterskedastisitas

Dari tabel diatas menyajikan uji heteroskedastisitas dengan metode glejser. Variable kerjasama tim memiliki $sig. 0,638 > 0,05$. Variabel disiplin kerja memiliki $sig. 0,786 > 0,05$. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas serta bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

¹⁰² Maratussholihah, "Pengaruh Buddha Organisasai, Pelatihan Kerja Pada Kinerja Pada Pemerintahn Makasar", Hal 103.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian dalam mengetahui hubungan antar beberapa variabel independen dan dependen disebut pengujian regresi linier. Pengujian dilakukan secara linier menggunakan variabel yang sudah ditetapkan. Uji regresi linier berganda dapat digunakan sebagai pemrediksi nilai pada variabel yang sudah ditentukan.¹⁰³ Program statistika pada pengujian pada penelitian ini menggunakan program “SPSS Versi 16.0 for windows”.

a. Descriptive Statistics

Tabel 4.12

	Mean	Std. Deviation	N
Efektivitas Kerja	44.95	4.728	40
Kerjasama Tim	98.15	8.374	40
Disiplin Kerja	52.82	4.517	40

Tabel “*Descriptive Statistics*” menerangkan tentang besaran nilai rata-rata pada variable. Dari sejumlah responden yang mengisi kuesioner yang peneliti sebarakan, hasilnya terdapat rata-rata jawaban dari responden. Rata-rata efektivitas kerja, yaitu sebesar 44,95. Rata-rata kerjasama tim, yaitu sebesar 98,15. Rata-rata disiplin kerja, yaitu sebesar 52,82. . Simpangan baku pada efektivitas kerja, yaitu sebesar 4,728. Simpangan baku pada variable kerjasama tim,

¹⁰³ Maratussholihah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja Pada Kinerja Pada Pemerintahn Makasar”, Hal 1-21.

yaitu sebesar 8,374. Simpangan baku untuk disiplin kerja, yaitu sebesar 4,517

b. Correlation

Peneliti menggunakan korelasi milik person atau “*person product moment*”. Korelasi person merupakan alat pengujian statistik. Korelasi person berfungsi untuk menguji hipotesis asosiatif dari dua variable yang memiliki data berskala interval.¹⁰⁴

1) Signifikansi

Tabel 4.13

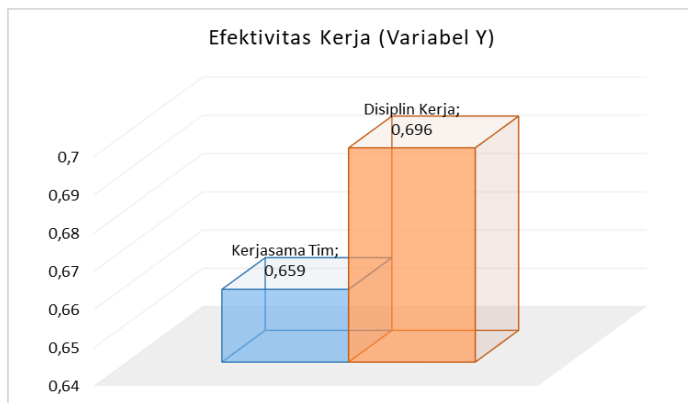
Variabel X	Efektivitas Kerja (Variabel Y)
Kerjasama Tim	0,000
Disiplin Kerja	0,000

Hail penganalisisan dari “*SPSS Versi 16.0 for windows*”, ditemukan bahwa terdapat signifikansi sejumlah 0,000 dari variable kerjasama tim terhadap efektivitas kerja. Signifikansi dari variable disiplin kerja terhadap efektivitas kerja adalah sejumlah 0,000. Dari sini dapat terlihat bahwa nilai signifikansi dari kedua variable lebih kecil dari nilai *p* value, yaitu 0,05.

2) Nilai hubungan “*Person correlation*”

¹⁰⁴ Nanang Martono, “*Statistika Social*”, (Yogyakarta : Gava Media, 2010), Hal. 242.

Tabel 4.14



Tabel “*Correlations*” menyimpulkan hubungan antar tiap-tiap variable. Nilai korelasi X1 dengan Y sejumlah 0,659. Hal tersebut menyatakan ada hubungan yang tinggi atau kuat (dengan arah positif). Nilai korelasi X2 dengan Y sebesar 0,696 . Hal tersebut menyatakan ada hubungan yang tinggi/kuat (dengan arah positif). Adapun yang dijadikan acuan atau pedoman kuat atau tidaknya suatu hubungan, yaitu :

Tabel 4.15

Makna nilai korelasi *product moment*

Nilai	Makna
0,00-0,19	Sangat rendah/ sangat lemah
0,20-0,39	Rendah/ lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi/ kuat
0,80-1,00	Sangat tinggi/ sangat kuat

c. Variable Entered

Tabel 4.16

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Kerjasama Tim ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Tabel “*Variable Entered/Removed*” menerangkan tentang semua data variable sudah di masukkan untuk dikelola.

d. Model Summary

Tabel 4.17

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.492	3.370

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

Tabel “*Model Summary*” menginformasika tentang jumlah dari R. Besarnya koefisien regresi pada nilai R antar variabel kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y), yaitu sebesar 0,720 (Tinggi/kuat). R Square sebesar 0,518 atau dengan kontribusi 0,518 x 100%. Hal tersebut dapat menunjukkan, bahwa variabel kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) memperoleh kontribusi atau sumbangan dalam

mempengaruhi efektivitas kerja (Y) sebesar 51,8% dan 48,2% di pengaruhi oleh variable atau faktor lainnya.

e. *Standart Error Of Estimates (SEE)*

Tabel 4.12

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Efektivitas Kerja	44.95	4.728	40
Kerjasama Tim	98.15	8.374	40
Disiplin Kerja	52.82	4.517	40

Tabel 4.17

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.492	3.370

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

Tabel “*Standart Error Of Estimates (SEE)*” memiliki nival sebesar 3,370 pada variabel dependen. Fungsi tabel SEE, yaitu untuk diuji regresi dengan baik yang akan digunakan sebagai predictor. Cara mengetahui adalah dengan membandingkan nilai SEE dengan simpangan baku variable dependent. SEE harus lebih kecil dari simpangan baku variable dependent. Jumlah simpangan baku sebesar 4,728 . Hasil tersebut

menunjukkan bahwa SEE dinyatakan lebih kecil dari simpangan baku variable dependent. Hal tersebut dapat menunjukkan, bahwa metode regresi ini bisa dipakai sebagai prediktor “Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung”.

f. Anova

Tabel 4.18

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.639	2	225.820	19.881	.000 ^a
	Residual	420.261	37	11.358		
	Total	871.900	39			

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Tabel “Anova” memiliki fungsi untuk memperkuat interpretasi bahwa hubungan dari kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah signifikan. Hal itu dapat dibuktikan dengan melihat pada jumlah F adalah 19,881 dengan memperhatikan jumlah (p value $< 0,05$). Jumlah p pada data tabel Anova, yaitu $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat menunjukkan, hubungan pada variable sangat signifikan.

g. Coefficiens

Tabel 4.19

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.898	6.712		.432	.668
	Kerjasama Tim	.167	.104	.296	1.609	.116
	Disiplin Kerja	.486	.192	.464	2.527	.016

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Tabel “*Coefficients*” digunakan untuk menerangkan persamaan garis pada regresi berganda . Adapun rumusnya yaitu :

$$\hat{Y} : a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$\hat{Y} : 2,898 + 0,167 x_1 + 0,486 x_2$$

Hal tersebut dapat diartika, jika Kerjasama Tim = (X1 = 0), Disiplin Kerja = (X2 = 0), Maka Efektivitas Kerja Pegawai adalah sebesar 2,898.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung

Hasil uji regresi pada variable kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai hasilnya, yaitu terdapat pengaruh atau signifikansi. Hasil tersebut dapat dilihat dari tabel “*correlations*” colom “*sig*” dibagian kerja sama tim. Berdasarkan uji hipotesis, yaitu :

- a. Jika nilai signifikan > 0,05 maka H₀ diterima atau menunjukkan tidak adanya signifikansi
- b. Jika nilai signifikan < 0,05 maka H₀ ditolak atau menunjukkan adanya signifikansi

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Ada hubungan atau pengaruh antara kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H0 : Tidak ada hubungan atau pengaruh antara kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Pada tabel "*correlations*" menunjukkan "*p value*" pada konstanta sejumlah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan. Dengan demikian, jumlah *p value (sig.)* variable kerja sama tim memperoleh hasil signifikan.

Dengan demikian penjelasan ini dapat ditarik kesimpulan, H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh variable Kerja Sama Tim (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Tulungagung.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung

Hasil pengujian regresi pada variable disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai menjelaskan, bahwa terdapat pengaruh atau signifikansi. Hasil tersebut dapat dilihat dari tabel "*correlations*" kolom "*sig*" dibagian disiplin kerja. Berdasarkan uji hipotesis, yaitu :

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau menunjukkan tidak adanya signifikansi
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau menunjukkan adanya signifikansi

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Ada hubungan atau pengaruh antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H₀ : Tidak ada hubungan atau pengaruh antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Pada tabel “*correlations*” menunjukkan *p value* pada konstanta sejumlah $0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak atau koefisien regresi signifikan. Hal tersebut menunjukkan nilai *p value (sig.)* variable disiplin kerja memperoleh hasil signifikan.

Dengan demikian penjelasan ini dapat ditarik kesimpulan, H₀ ditolak yang artinya terdapat pengaruh variable Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Tulungagung.

3. Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Pengujian secara simultan merupakan hasil uji yang dilakukan dengan menguji bersama-sama. Cara melihat hasil uji secara simultan dapat dilihat melalui hasil uji “*Anova*” kolom “*sig*” pada penelitian ini.

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh antara kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan tabel “*Annova*” nilai “*sig*” dengan jumlah *p value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan, kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Dengan demikian H₀ ditolak, maka terdapat pengaruh kerja sama tim dan disiplin

kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

4. Prediksi Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Pada pengujian regresi linear berganda “*Standart Error Of Estimates (SEE)*” memiliki nisal sebesar 3,370. Fungsi tabel SEE, yaitu untuk diuji regresi dengan baik yang akan digunakan sebagai predictor. Perbandingan nilai SEE hendaklah lebih kecil dari nilai simpangan baku variabel dependent. Jumlah simpangan baku variabel dependent pada penelitian ini adalah 4,728.

Dengan demikian, dinyatakan jumlah bahwa nilai SEE lebih kecil dari nilai simpangan baku. Kesimpulan dari data tersebut, bahwa maka dapat dinyatakan bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja bisa menjadi prediksi tingkat efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung Secara Simultan.

Hasil pengujian secara simultan merupakan hasil uji yang dilakukan dengan menguji variabel bersama-sama. Cara melihat hasil uji secara simultan dapat dilihat melalui hasil uji “*Anova*” pada kolom *sig. (p value)*. Hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh antara kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan tabel “*Annova*” nilai “*sig*” dengan jumlah *p value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan, kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Dengan demikian H₀ ditolak, maka terdapat pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Penjelasan mengenai hubungan dari kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai yang dapat menguatkan analisis data tersebut.

Menurut Robbins dan Judge yang dikutip oleh Rabiah kerja sama tim merupakan kinerja pegawai dalam tim menghasilkan kinerja lebih tinggi dibandingkan kinerja individu pegawai.¹⁰⁵ Pekerjaan pegawai akan terasa lebih ringan apabila dikerjakan secara tim. Kerja sama tim dapat mengumpulkan sinergisitas kekuatan dari beberapa pegawai dalam satu tim. Sinaergitas kekuatan tersebut dapat memaksimalkan pencapaian tujuan pada lembaga. Kerjasama dapat menyatukan ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat mengantarkan lembaga pada kesuksesan.¹⁰⁶ Ide-ide kreatif dan inovatif dapat meningkatkan efektivitas kerja pada pegawai. Hal tersebut dapat mempercepat lembaga dalam mencapai target.

¹⁰⁵ Rabiatul Adawiyah, Neti Karnati, Siti Rochanah, “*Pengaruh Supervisis Akademik Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Bekasi*”, Jurnal Visikpena, Vol. 10, No. 2, Desember 2019 , Hal 267.

¹⁰⁶ Adi Amar Setiawan, “*Dampak Kerja Sama Team Dan Budaya Organisasional Pada Loyalty Organisasi*”, Psikoborneo, Vol. 6, No. 3, 2018, Hal 539 .

Kerjasama tim didampingi disiplin kerja pada pegawai dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam bekerja. Kebiasaan yang baik secara terus-menerus dalam lembaga dapat membentuk kepribadian pegawai yang disiplin. Kedisiplinan dalam lembaga wajib ditegakkan. Hal tersebut dikarenakan, kedisiplinan merupakan peraturan yang harus dipatuhi oleh pegawai dalam lembaga. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Cuk Sugiarto kedisiplinan pada pegawai yang berhasil diterapkan dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam bekerja.¹⁰⁷ Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, pegawai yang tidak disiplin dapat menghambat penyelesaian pekerja.

Kesimpulan dari pernyataan yang telah dijelaskan pada teori, menurut peneliti kerjasama tim dan disiplin kerja dipengaruhi oleh efektivitas kerja pada pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dari tabel 4.18 menunjukkan bahwa variable independent berperan terhadap peningkatan variable dependent secara bersamaan (simultan). Apabila hasil dari uji kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai menghasilkan nilai yang signifikan maka pembahasan teorinya adalah menunjukkan kesesuaian antara kerjasama tim dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja dari pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

2. Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung Secara Parsial.

¹⁰⁷ Cuk Sugiarto, "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Comunication Intern, Budaya Organisasional, Dan Diciplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Kopa Tttn) Jember", Jurnal Bissnis Dan Manajement, Vol.10, No. 3 September 2016, Hal 249.

- a. Pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Pada tabel “*correlations*” menunjukkan jumlah “*p value*” pada konstanta sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan. Hal tersebut menunjukkan nilai *p value (sig.)* variable kerja sama tim memperoleh hasil signifikan. Dengan demikian penjelasan ini dapat ditarik kesimpulan, H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh variable Kerja Sama Tim (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Tulungagung.

Hasil signifikansi nilai tersebut dapat didukung melalui teori menurut Kristiana yang dikutip oleh L.G Sridamaningrum, efektivitas merupakan tingkat maksimal pegawai dalam menghasilkan output sesuai harapan lembaga.¹⁰⁸ Menurut Andi kerjasama dapat menyatukan ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat mengantarkan lembaga pada kesuksesan.¹⁰⁹ Kerjasama tim pada pegawai mempengaruhi efektivitas kerja untuk mempercepat pencapaian target lembaga. Selain itu, hasil signifikansi nilai tersebut dapat didukung melalui sub-variabel dari variable kerjasama tim yang dapat mempengaruhi sub-variable efektivitas kerja pegawai. Variable kerjasama tim memiliki beberapa sub-variabel. Sub-variabel tersebut, yaitu *Cooperating* (Bekerjasama), *Coordinating* (Koordinasi), *Communicating* (Komunikasi), *Comforting*

¹⁰⁸ L.G Sri Dkk., “Pengaruh Efektifvitas Sim Akutansi, Kesesuaian tugas, Kenyamanan Fisik Dan Lingkup Kerja Pada Kinerjakaryawan”, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.23, No.3, Juni, 2018, Hal. 1962.

¹⁰⁹ Andi Dkk., “Pengaruh Kerja Sama Team Dan Kekreativitas Terhadap Kinerja Karyawan”, E-Journal Rresearch Management, Hal 117.

(Kenyamanan), dan *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah). Sedangkan sub-variable efektivitas kerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja.

Kesimpulan dari pernyataan tersebut, menurut peneliti kerjasama tim mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut dapat ditunjukkan, bahwa hasil kerja sama tim mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dengan jumlah signifikansi 0,000 dan kesesuaian pada teori.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Pada tabel "*correlations*" menunjukkan jumlah "*p value*" pada konstanta sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan. Hal tersebut menunjukkan nilai *p value* (*sig.*) variable disiplin kerja memperoleh hasil signifikan. Dengan demikian penjelasan ini dapat ditarik kesimpulan, H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh variable Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Tulungagung.

Hasil signifikansi nilai tersebut dapat didukung melalui teori, menurut Hasibuan yang dikutip oleh Cuk Sugiarto kedisiplinan pada pegawai yang berhasil diterapkan dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam bekerja.¹¹⁰ Selain itu, hasil signifikansi nilai tersebut dapat didukung melalui sub-variabel dari variable disiplin kerja yang dapat mempengaruhi sub-variable efektivitas kerja pegawai. Variable disiplin

¹¹⁰Cuk Sugiarto, "*Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Intern, Budaya Organisasional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Kopa Tttn) Jember*", Jurnal Bissnis Dan Manajemen, Vol. 10, No. 3, September 2016, Hal. 249.

kerja memiliki beberapa sub-variabel. Sub-variabel tersebut, yaitu jumlah kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan standar kerja, peraturan kerja, dan etika kerja. Sedangkan sub-variable efektivitas kerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja.

Kesimpulan dari pernyataan tersebut, menurut peneliti disiplin kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut dapat ditunjukkan, bahwa hasil disiplin kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dan kesesuaian pada teori.

3. Nilai hubungan antara Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung Secara Simultan.

Tabel "*Model Summary*" menunjukkan informasi mengenai nilai R. Besarnya koefisien regresi pada nilai R antar variabel kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y), yaitu sejumlah 0,720. Nilai tersebut memperlihatkan adanya signifikansi yang tinggi atau kuat diberikan oleh variable independent terhadap variable dependent. Pernyataan tersebut didukung oleh tabel yang menjelaskan mengenai keterkuatan hubungan 0,60 sampai dengan 0,79 yang memiliki arti tinggi atau kuat antar hubungan dari satu variabel.

Kerja sama tim dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 0,518 atau dengan kontribusi (0,518 x 100%). Dengan demikian disimpulkan, variabel kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) memperoleh kontribusi atau sumbangan dalam mempengaruhi efektivitas kerja (Y) sebesar 51,8% dan 48,2% di pengaruhi oleh variable atau faktor lainnya.

Hasil nilai tersebut didukung melalui teori Robbins dan Judge yang dikutip oleh Rabia, kerja sama tim dapat

memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Koordinasi tim yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja. Efektivitas kerja pegawai yang baik dapat memaksimalkan pencapaian target lembaga.¹¹¹ Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Cuk Sugiarto kedisiplinan pada pegawai yang berhasil diterapkan dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam bekerja.¹¹² Selain itu, hasil nilai tersebut dapat didukung melalui sub-variabel dari variable kerjasama tim dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi sub-variable efektivitas kerja pegawai. Variable kerjasama tim memiliki beberapa sub-variabel. Sub-variabel tersebut, yaitu *Cooperating* (Bekerjasama), *Coordinating* (Koordinasi), *Communicating* (Komunikasi), *Comforting* (Kenyamanan), dan *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah). Sub-variabel disiplin kerja, yaitu jumlah kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan standar kerja, peraturan kerja, dan etika kerja. Sedangkan sub-variable efektivitas kerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja.

Nilai kontribusi yang tinggi dapat dihasilkan oleh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung. Hasil yang kuat tersebut didapatkan karena seluruh responden yang menjawab angket adalah pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung. Kejasama tim

¹¹¹ Rabiatul Adawiyah, Neti Karnati, Siti Rochanah, "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Bekasi", Jurnal Visipena, Vol. 10, No. 2, Desember 2019 , Hal 267.

¹¹² Cuk Sugiarto, "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Intern, Budaya Organisasional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Kopa Tttn) Jember", Jurnal Bissnis Dan Manajement, Vol. 10, No. 3 September 2016 ,Hal. 249.

dan disiplin kerja pada dasarnya menjadi bagian peningkatan efektivitas kerja pegawai. Maka dari itu kedua variabel tersebut tidak lepas dari peningkatan efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dari kontribusi dari kedua variabel tersebut sebesar 51,8%.

4. Nilai hubungan antara Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung Secara Parsial

a. Nilai hubungan antara kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai

Tabel “*Correlations*” menunjukkan tentang hubungan antar variable kerjasama tim (X1) terhadap efektivitas kerja (Y). Nilai korelasi kerjasama tim (X1) dengan variabel efektivitas kerja (Y) sejumlah 0,659 dengan nilai signifikansi sejumlah 0,000. Hal tersebut bisa ditunjukkan terdapat hubungan yang tinggi atau kuat (dengan arah positif) dan signifikan (p value $< 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan variabel kerjasama tim (X1) memiliki hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikansi (p value 0,05) terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung. Pernyataan tersebut diperkuat dengan tabel 4.15.

Berdasarkan tabel ditunjukkan keterkuatan hubungan dengan nilai 0,60 sampai dengan 0,79 yang berarti hubungannya memiliki arti tinggi atau kuat. Pembuktian nilai tersebut dapat diketahui di analisis yang telah dilakukan peneliti. Hubungan antara variable kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai 0,659 yang berarti tinggi atau kuat. Adapun penjelasan yang mendukung pernyataan ini adalah berikut ini.

Kerjasama tim memiliki hubungan dengan efektivitas kerja yang dihasilkan pegawai. Kerja sama

tim merupakan kinerja pegawai dalam tim menghasilkan kinerja lebih tinggi dibandingkan kinerja individu pegawai.¹¹³ Pekerjaan pegawai akan terasa lebih ringan apabila dikerjakan secara tim. kerja sama tim dapat meningkatkan efektivitas kerja. Kerja sama tim dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan analisa data peneliti menggunakan model statistik, variable efektivitas kerja dipengaruhi oleh kerjasama tim sebesar 65,9. Sedangkan sisanya 34,1 di pengaruhi oleh faktor atau variable lain. Hal tersebut memiliki arti, bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang tinggi atau kuat terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung.

- b. Nilai hubungan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai

Tabel “*Correlations*” menunjukkan tentang hubungan antar variable disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y). Nilai korelasi disiplin kerja (X2) dengan variabel efektivitas kerja (Y) sejumlah 0,696 dengan nilai signifikansi sejumlah 0,000. Hal tersebut bisa menunjukkan terdapat hubungan yang tinggi atau kuat (dengan arah positif) dan signifikan (p value $< 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan variabel disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikansi (p value 0,05) terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai di Kantor Kementerian Agama

¹¹³ Rabiatul Adawiyah, Neti Karnati, Siti Rochanah, “*Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Bekasi*”, Jurnal Visikpena Volume 10, Nomor 2, Desember 2019 , Hal 267

Tulungagung. Pernyataan tersebut diperkuat dengan tabel 4.15 .

Berdasarkan tabel ditunjukkan keterkuatan hubungan dengan nilai 0,60 sampai dengan 0,79 yang berarti hubungannya memiliki arti tinggi atau kuat dari suatu variabel. Pembuktian nilai tersebut dapat diketahui di analisis yang telah dilakukan peneliti. Hubungan antara variable disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai 0,696 yang berarti tinggi atau kuat. Adapun penjelasan yang mendukung pernyataan ini adalah berikut ini.

Disiplin kerja merupakan kesadaran untuk mengikuti peraturan pada sebuah lembaga. Kebiasaan yang baik secara terus-menerus dalam lembaga dapat membentuk kepribadian pegawai yang disiplin. Kedisiplinan dalam lembaga wajib ditegakkan. Hal tersebut dikarenakan, kedisiplinan merupakan peraturan yang harus dipatuhi oleh pegawai dalam lembaga. Kedisiplinan pada pegawai yang berhasil diterapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja.¹¹⁴ Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan analisa data peneliti menggunakan model statistik, variable efektivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 69,6. Sedangkan sisanya 30,4 di pengaruhi oleh faktor atau variable lain. Hal tersebut memiliki arti, bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh

¹¹⁴ Cuk Sugiarto, "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Comunication Intern, Budaya Organisasional, Dan Diciplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Kopa Tttn) Jember", Jurnal Bissnis Dan Manajement, Vol. 10, No. 3, September 2016, Hal 243.

yang tinggi atau kuat terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung.

5. Nilai Hubungan Paling Tinggi Atau Dominan Antara Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Tabel “*Correlations*” menyimpulkan hubungan antar tiap-tiap variable. Nilai korelasi X1 dengan Y sejumlah 0,659 dengan nilai p value (signifikan) sejumlah 0,000. Hal tersebut menyatakan ada hubungan yang tinggi atau kuat (dengan arah positif) dan signifikansi (p value < 0,05). Nilai korelasi X2 dengan Y sebesar 0,696 dengan nilai p value (signifikan) 0,000. Hal tersebut menyatakan ada hubungan yang tinggi/kuat (dengan arah positif) dan signifikansi (p value < 0,05).

Pernyataan tersebut dikuatkan dari tabel keterkuatan hubungan yang menjelaskan hubungann pada variable. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa yang memiliki hubungan paling dominan antara kedua variable kerjasama tim dan disiplin kerja adalah disiplin kerja yaitu yang mempunyai pengaruh sebesar 69,6%. Hal tersebut terjadi, karena disiplin kerja merupakan nilai paling awal yang harus dilakukan atau ditaati oleh pegawai dalam bekerja pada lembaga. Dari 69,6% sisanya di pengaruhi oleh variabel lainnya. Dengan demikian disiplin kerja dari pegawai di Kantor Kementrian Agaama Tulungagung memiliki pengaruh yang tinggi dan kuat terhadap efektivitas kerja pegawai.

6. Prediksi antara Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Tabel “*Standart Error Of Estimates (SEE)*” memiliki nilai sebesar 3,370 pada variabel dependen. Fungsi tabel

SEE, yaitu untuk diuji regresi dengan baik yang akan digunakan sebagai prediktor. Cara mengetahui adalah dengan membandingkan nilai SEE dengan simpangan baku variable dependent. SEE harus lebih kecil dari simpangan baku variable dependent. Jumlah simpangan baku sebesar 4,728 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa SEE dinyatakan lebih kecil dari simpangan baku variable dependent. Hal tersebut dapat menunjukkan, bahwa metode regresi ini bisa dipakai sebagai prediktor “Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung”.

Hasil nilai tersebut didukung melalui teori Robbins dan Judge yang dikutip oleh Rabia , kerja sama tim dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Koordinasi tim yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja. Efektivitas kerja pegawai yang baik dapat memaksimalkan pencapaian target lembaga. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Cuk Sugiarto kedisiplinan pada pegawai yang berhasil diterapkan dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, pihak Kantor Kementerian Agama Tulungagung perlu meningkatkan efektivitas kerja pegawainya dengan meningkatkan kualitas kerjasama tim dan disiplin kerja dari pegawai agar efektivitas kerja Kantor Kementerian Agama Tulungagung dapat mencapai tujuan di lembaga.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung Secara Simultan.

Hasil pengujian secara simultan merupakan hasil uji yang dilakukan dengan menguji variabel bersama-sama. Cara melihat hasil uji secara simultan dapat dilihat melalui hasil uji “*Anova*” pada kolom *sig. (p value)*.

Berdasarkan tabel “*Annova*” nilai “*sig*” dengan jumlah *p value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan, kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Dengan demikian H_0 ditolak, maka terdapat pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

2. Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung Secara Parsial.
 - a. Pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Pada tabel “*correlations*” menunjukkan jumlah “*p value*” pada konstanta sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan. Hal tersebut menunjukkan nilai *p value (sig.)* variable kerja sama tim memperoleh hasil signifikan. Dengan demikian penjelasan ini dapat ditarik kesimpulan, H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh variable Kerja Sama Tim (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementrian Agama Tulungagung.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Pada tabel "*correlations*" menunjukkan jumlah "*p value*" pada konstanta sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan. Hal tersebut menunjukkan nilai *p value (sig.)* variable disiplin kerja memperoleh hasil signifikan. Dengan demikian penjelasan ini dapat ditarik kesimpulan, H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh variable Disiplin Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Tulungagung.

3. Nilai hubungan antara Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung Secara Simultan.

Tabel "*Model Summary*" menunjukkan informasi mengenai nilai R. Besarnya koefisien regresi pada nilai R antar variabel kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y), yaitu sejumlah 0,720. Nilai tersebut memperlihatkan adanya signifikansi yang tinggi atau kuat diberikan oleh variable independent terhadap variable dependen. Pernyataan tersebut didukung oleh tabel yang menjelaskan mengenai keterkuatan hubungan 0,60 sampai dengan 0,79 yang memiliki arti tinggi atau kuat antar hubungan dari satu variabel.

Kerja sama tim dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 0,518 atau dengan kontribusi (0,518 x 100%). Dengan demikian disimpulkan, variabel kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) memperoleh kontribusi atau sumbangan dalam mempengaruhi efektivitas kerja (Y) sebesar 51,8% dan 48,2% di pengaruhi oleh variable atau faktor lainnya.

4. Nilai hubungan antara Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung Secara Parsial

a. Nilai hubungan antara kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai

Tabel “*Correlations*” menunjukkan tentang hubungan antar variable kerjasama tim (X1) terhadap efektivitas kerja (Y). Nilai korelasi kerjasama tim (X1) dengan variabel efektivitas kerja (Y) sejumlah 0,659 dengan nilai signifikansi sejumlah 0,000. Hal tersebut bisa ditunjukkan terdapat hubungan yang tinggi atau kuat (dengan arah positif) dan signifikan ($p \text{ value} < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan variabel kerjasama tim (X1) memiliki hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikansi ($p \text{ value} 0,05$) terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung. Pernyataan tersebut diperkuat dengan tabel 4.15.

Berdasarkan tabel ditunjukkan keterkuatan hubungan dengan nilai 0,60 sampai dengan 0,79 yang berarti hubungannya memiliki arti tinggi atau kuat. Pembuktian nilai tersebut dapat diketahui di analisis yang telah dilakukan peneliti. Hubungan antara variable kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai 0,659 yang berarti tinggi atau kuat.

b. Nilai hubungan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai

Tabel “*Correlations*” menunjukkan tentang hubungan antar variable disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y). Nilai korelasi disiplin kerja (X2) dengan variabel efektivitas kerja (Y) sejumlah 0,696 dengan nilai signifikansi sejumlah 0,000. Hal tersebut bisa menunjukkan terdapat hubungan yang tinggi atau

kuat (dengan arah positif) dan signifikan (p value $< 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan variabel disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikansi (p value $0,05$) terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai di Kantor Kementerian Agama Tulungagung. Pernyataan tersebut diperkuat dengan tabel 4.15 .

Berdasarkan tabel ditunjukkan keterkuatan hubungan dengan nilai 0,60 sampai dengan 0,79 yang berarti hubungannya memiliki arti tinggi atau kuat dari suatu variabel. Pembuktian nilai tersebut dapat diketahui di analisis yang telah dilakukan peneliti. Hubungan antara variable disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai 0,696 yang berarti tinggi atau kuat.

5. Nilai Hubungan Paling Tinggi Atau Dominan Antara Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Tabel “*Correlations*” menyimpulkan hubungan antar tiap-tiap variable. Nilai korelasi X1 dengan Y sejumlah 0,659 dengan nilai p value (signifikan) sejumlah 0,000. Hal tersebut menyatakan ada hubungan yang tinggi atau kuat (dengan arah positif) dan signifikansi (p value $< 0,05$). Nilai korelasi X2 dengan Y sebesar 0,696 dengan nilai p value (signifikan) 0,000. Hal tersebut menyatakan ada hubungan yang tinggi/kuat (dengan arah positif) dan signifikansi (p value $< 0,05$).

Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa yang memiliki hubungan paling dominan antara kedua variable kerjasama tim dan disiplin kerja adalah disiplin kerja yaitu yang mempunyai pengaruh sebesar 69,6%. Dengan demikian disiplin kerja dari pegawai di Kantor Kementerian Agama

Tulungagung memiliki pengaruh yang tinggi dan kuat terhadap efektivitas kerja pegawai.

6. Prediksi antara Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Tabel “*Standart Error Of Estimates (SEE)*” memiliki nival sebesar 3,370 pada variabel dependen. Fungsi tabel SEE, yaitu untuk diuji regresi dengan baik yang akan digunakan sebagai predictor. Cara mengetahui adalah dengan membandingkan nilai SEE dengan simpangan baku variable dependent. SEE harus lebih kecil dari simpangan baku variable dependent. Jumlah simpangan baku sebesar 4,728 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa SEE dinyatakan lebih kecil dari simpangan baku variable dependent. Hal tersebut dapat menunjukkan, bahwa metode regresi ini bisa dipakai sebagai predictor “pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung”.

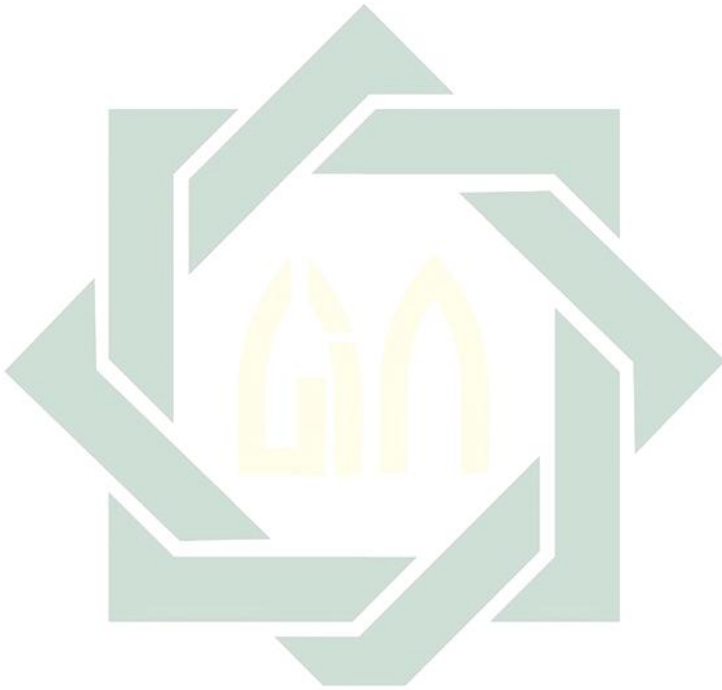
B. Saran dan Rekomendasi

Bagi peneliti berikutnya, diharapkan untuk meneliti jumlah sampel yang lengkap sesuai target pada penelitian. Penelitian ini menggunakan 40 responden dalam penelitian. Hal tersebut dikarenakan, bahwa pada masa pandemi Kantor Kementerian Agama Tulungagung terdapat beberapa karyawan yang sakit akibat pandemi yang terjadi pada tahun ini.

C. Keterbatasan Penelitian

Pedoman keilmuan digunakan pada pelaksanaan penelitian ini. Meskipun demikian, masih ada keterbatasan dan kekurangan pada penelitian. Kekurangan dan keterbatasan tersebut, yaitu pada saat penelitian menggunakan kuesioner

responden kurang konsisten dalam menjawab instrumen pernyataan. Selain hal tersebut, terdapat responden yang menjawab kuesioner tidak memperlihatkan kesungguhan yang sebenarnya.



DAFTAR PUSTAKA

- A.H. Rahadian, Mila Kencana. 2016. *“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam Di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor”* . Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi. 3(02). Hal 193.
- Adi Amar Setiawan. 2018. *“Pengaruh Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi Pada Organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa Universitas Mulawarman”*. Psikoborneo. 6(03). Hal 539
- Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul Abs. *“Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Argo Inti Sejahtera Jember”*. Jurnal Riset Manajemen. Hal 117
- Angrita Denziana, Dkk. 2014. *“Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return”*. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan. 5(02).Hal 17-40
- Aprisya Krispriana, Nia Kumaladewi. 2016. *“Sistem Informasi Computer Assisted Test (Cat) Kementerian Agama Republik Indonesia”*. Jurnal Sistem Informasi . 9(2). Hal 205
- Archie Octhanantha, Mochammad Al Musadieg, Dan Mochammad Djudi Mukzam. 2017. *“Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan Bagian Frontliner Pt. Bank Mandiri*

(Persero) Tbk. Area Tangerang Bintaro”. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab).51(2). Hal 130

Arie Puspita Wardhani, Leonardo Budi Hasiolan , Maria Magdalena Minarsih. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang)”. Journal Of Management. 2(2).

Ceswirdani, Henny Sjafitri, Yuni Candra. 2017. “Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji”. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. 8(1). Hal 3

Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati, Utamiika Ruhana. 2015. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)”. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab).24(2). Hal 3

Cuk Sugiarto. 2016. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Taarutama Nusantara (Kopa Ttn) Jember”. Jurnal Bisnis Dan Manajemen. 10(3).Hal 241

Difflausrotin, Wiyanto, Sunyoto Ekonugroho. 2013. “Penerapan Pembelajaran Melalui kegiatan Laboratorium Inkuiri Terbimbang Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah, Berkomunikasi, Dan Bekerjasama”.Unnes Physics Education Journal. 2(3). Hal 69

- Edduar Hendri. 2012. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang”*. Jurnal Media Wahana Ekonomika. 9(03)Hal 7
- Eli Yulianti. 2015. *“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kertanegara”*. Jurnal Administrasi Bisnis. 3(04). Hal 905.
- Farid Alisyahbana, Iriani Ismail, Rm. Moch Wispandono. 2015. *“ Pengaruh Kreativitas Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pendamping Uppkh (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Kabupaten Sampang”*. Jurnal Neo-Bis. 9(02). Hal. 53
- Gelegar Jagad Bela Sukma, Sutopo, Enny Istanti. *“Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Delta Jaya Mas Gresik”*. Jurnal Manajemen Branchmarck. 4(3). Hal 348
- Hafizhah Gaus Dan Bakhtiar.2019. *“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Pt Ciomas Adisatwa Rumah Potong Ayam (Rpa) Unit Medan”*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis . 4(2). Hal 96.
- Haslinda, Jamaluddin. 2016. *“Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo”*, Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban. 1(1).Hal 1-21

Hazairin Habe, Hubungan. 2012 “*Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung Di Bandar Lampung*”. Jmk. 10(2). Hal 19

https://id.wikipedia.org/wiki/Kementerian_Agama_Republik_Indonesia. Diakses Pada 21 Desember 2020

I Gusti Ayu Cahya Maharani, Ketut Alit Suardana. 2014. “*Pengaruh Corporate Governance, Profitabilitas Dan Karakteristik Eksekutif Pada Tax Avoidance Perusahaan Manufaktur*”. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. 9(2). Hal 530

Irma Dewi. 2018. “*Fakor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Buton Tengah*”. 4(2). Hal 5

L.G Sridarmaningrum, Ni Luh Sari Widhiyani. 2018. “*Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian tugas, Kenyamanan Fisik Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan*”. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. 23(3). Hal 1962.

Layla Anggraeni, Romat Saragih. 2019. “*Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah*”, E-Proceeding Of Management. 6(4). Hal 1164.

Lukas S. Musianto. 2002. “*Perbedaan Pendekatan Kuantitatif Dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian*”. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. 4(2). Hal. 125

- Lusi Lutfia Dan Luvy Sylviana Zanthly. 2019. “*Analisis Kesalahan Menurut Tahapan Kastolan Dan Pemberian Scaffolding Dalam Menyelesaikan Soal Sistem Persamaan Linier Dua Variabel*”. Jurnal On Education. 1(3). Hal 398.
- Mar’atu Shaliha. “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar*”. Hal. 1-21
- Maratussholihah. “*Pengaruh Buddaya Organisasai, Pelatihan Kerja Pada Kinerja Pada Pemerintahn Makassar*”. Hlm 103
- Maryuliana, Dkk. 2016. “*Sistem Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sebagai Pendukungn pengambilan Keputusan Di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert*”. Jurnal Transistor Elektro Dan Informatika. 1(2) . Hal 1-12
- Meicha Amelia Putri. 2017. “*Pengaruh Sengat Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan*”. Jom Fekon. 4(1). Hal 379
- Muhammad Rasyid, Jauhar Arifin, Dan Wahyu Subadi. 2020. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Tabalog*”. Japb. 3(1). Hal 311

- Nanang Martono. 2010. *“Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss”*. Yogyakarta. Gava Media.
- Ni Luh Sekartini. 2016. *“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadea”*. Jurnal Ekonomi & Bisnis. 3(2). Hal 67
- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana. 2015. *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang)”*. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab). 26(2). Hal 5
- Princes Grace Lewiucidan Ronny H. Mustamu. 2016. *“Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin”*. Agoravol. 4(2). Hal 102
- Puput Dian Melani, M Mukeri Warso, Andi Tri Haryono. 2016. *“Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Di Departemen Sewing Assembly Line Unit Pringapus Iii Pt Ungaran Sari Garments Iii Pringapus”*. Journal Of Management. 2(2).
- Rabiatul Adawiyah, Neti Karnati, Siti Rochanah. 2019. *“Pengaruh Supervisis Akademik Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Bekasi”*. Jurnal Visipena. 10(2). Hal 267

- Resi Yudhaningsih. 2011. *“Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan Dan Budaya Organisasi”* Jurnal Pengembangan Humaniora. 11(1). Hal 41
- Rr. Watie Rachmawati. 2016. *“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung”*. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa. 9(1). Hal 9
- Semuel Batlajery. 2016. *“Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke”*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial. 7(2). Hal 138
- Sugiyono. 2019. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D”*. Bandung. Alfabet.
- Sugiyono. 2010. *“Methode Kuantitatif Dan Kualitatif Dan Rnd”*. Bandung. Alfabet.
- Sutriono. 2019. *“Konflik Dalam Organisasi Perpustakaan ; Faktor Penyebab Dan Upaya Pemecahannya”*. Al Maktabah. 4(1). Hal 6
- Tery Aris Archandar. 2010. *“Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi”*. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa. 3. Hlm 30
- Th. A. Radito. 2016. *“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”*. Jbma.3(2). Hal 14

- Umar Makawi, Normajatun, Abdul Haliq. 2015. *“Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin”*. Al – Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora. 1(1). Hal 21
- Umi Elan, Bayu Aji Pamungkas. 2014. *“Pengaruh Kekompakan Dalam Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Logistindo Surabaya”*. Jurnal Fakultas Ekonomi. 03(01). Hal 114.
- Ummi Kultsum. 2017. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta”*. Journal Of Business Studies. 2(2). Hal 124
- Widi Anggraeni, Tjutju Yuniarsih. 2017. *“Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung”*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 2(2). Hal 107
- Wiwik Budiawan Dkk. 2016. *“Pengaruh Monoton, Kualitas Tidur, Psikofisiologi, Distraksi, Dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat Kewaspadaan”*. Jurnal Teknik Industri. 11(1). Hlm 40.
- Yanti Komala Sari. 2014. *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai”*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. 6(2). Hal 122

Yulihardi, Dedi Iskanto. 2018. “*Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai*”. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Reviewe)*. 9(2). Hal 111

Zulia Almaida Siregar, Dedi Suhendro. 2019. “*Pengaruh Disiplin Belajar, Kepribadian Dan Profesionalitas Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 10 Pematangsiantar*”. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 7(2). Hal 121

Zulkifli Matondang. 2009. “*Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian*”, *Jurnal Tabularasa Pps Unimed*.6(1). Hal 89.