



**PENGARUH BEBAN KERJA, KERJASAMA TIM, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGAWAI NON ASN PADA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KABUPATEN TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

Krisna Windi Aji Pamungkas

NPM: 4120600194

Diajukan Kepada:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2025



**PENGARUH BEBAN KERJA, KERJASAMA TIM, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGAWAI NON ASN PADA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KABUPATEN TEGAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Krisna Windi Aji Pamungkas

NPM: 4120600194

Diajukan Kepada:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2025



**PENGARUH BEBAN KERJA, KERJASAMA TIM, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGAWAI NON ASN PADA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KABUPATEN TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

Krisna Windi Aji Pamungkas

NPM: 4120600194

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal: 23 Januari 2025

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Setyowati Subroto, S.E., M.Si.
NIDN.0009057801

Agnes Dwita S, S.E., M.Kom.
NIDN. 0616088402

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M.Ak.,CA
NIDN. 0616058002

Pengesahan Skripsi

Nama : Krisna Windi Aji Pamungkas
NPM : 4120600194
Judul : Pengaruh Beban Kerja, Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada SATPOL PP Kabupaten Tegal.

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 23 Januari 2025

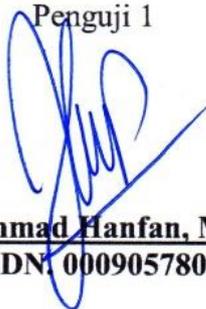
Dan selanjutnya, proposal penelitian untuk skripsi ini dapat dilanjutkan tahap penelitian skripsi.

Ketua Penguji



Jaka Waskito, SE.,M.,Si
NIDN.0624106701

Penguji 1



Dr. Ahmad Hanfan, MM.
NIDN. 0009057801

Penguji 2



Setyowati Subroto, S.E., M.Si.
NIDN.0009057801

Penguji 3



Makmur Sujarwo, SE.,MM.
NIDN.0624117801

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M.Ak.,CA.
NIDN. 0616058002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda.

PERCAYA PROSES itu yang paling penting, karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata Proses yang kamu anggap rumit.”

Persembahan :

Dengan ini saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Ucapan Syukur dan terima kasih kepada Allah SWT, yang tak henti-henti memberikan petunjuk kelancaran atas terlaksananya skripsi saya.
2. untuk kedua orang tua saya almarhum Bapak Sahadi dan Ibu Wasmi yang sangat amat saya sayangi, yang selalu setia mendampingi dan memberi motivasi, dukungan dan do'a tanpa kenal lelah kepada saya setiap saat. Terkhusus ibu saya yang sangat luar biasa perjuangan yang beliau berikan kepada saya sehingga saya berada dititik seperti sekarang ini. Tiada kalimat yang bisa menggambarkan kebaikan, keikhlasan, perjuangan, ketulusan dan juga pengorbanan yang telah ibu saya berikan, terimakasih Ibu
3. untuk kaka saya Achmad Khairul Latif terimakasih yang sudah mempercayai saya dan memberikan motivasi untuk bisa menempuh Pendidikan perguruan tinggi ini, dan juga atas support dan dukungannya secara moril maupun materi.

4. Kepada Dosen Pembimbing saya Ibu Setyowati Subroto, S.E, M.Si dan Ibu Agnes Dwita S, S.E., M.Kom yang menuntun dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Untuk Sahabat-sahabat saya yang telah mendukung proses menyelesaikan skripsi ini..
6. Almamaterku Universitas Pancasakti Tegal.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Krisna Windi Aji Pamungkas

NPM : 4120600194

Program Studi : Manajemen

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kabupaten Tegal” Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila kemudian ditemukan adanya bukti plagiasi, pemalsuan data dan bentuk kecurangan lainnya. Saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan aturan hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Tegal, 23 Januari 2025

Yang Menyatakan,



Krisna Windi Aji Pamungkas

ABSTRAK

Krisna Windi Aji Pamungkas, Pengaruh Beban Kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Non Asn Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kabupaten Tegal.

Penelitian ini akan dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal. Alasan memilih penelitian dilakukan di Satpol PP adalah karena Satpol PP sebagai salah satu Instansi Pemerintah di Kabupaten Tegal. Salah satu institusi yang menjalankan fungsi organisasi penyelenggaraan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan peraturan daerah yang didukung oleh anggaran sarana kerja. Status pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal terdiri dari dua bagian yaitu ASN dan non ASN di Satpol PP Kabupaten Tegal.

Di dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh satpol pp kabupaten tegal yang berjumlah 57. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang di gunakan adalah linier berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: (1). Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan di peroleh nilai -0.136 dengan taraf signifikansi $0.892 > 0.05$. (2) Terdapat pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan di peroleh nilai 4.049 dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. (3) Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan di peroleh nilai 3.490 dengan taraf signifikansi $0.001 < 0.05$. (4). Terdapat pengaruh signifikan beban kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja satpol pp kabupaten tegal secara simultan dengan nilai f hitung 25.112 dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$.

Kesimpulan dalam penelitian ini (1) Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja satpol pp kabupaten tegal. (2). Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja satpol pp kabupaten tegal. (3). Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja satpol pp kabupaten tegal. (4). Terdapat pengaruh secara simultan beban kerja, kerjasama tim, disiplin kerja terhadap kinerja satpol pp kabupaten tegal.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

Krisna Windi Aji Pamungkas, The Influence of Workload, Teamwork and Work Discipline on the Performance of Non-ASN Employees at the Civil Service Police Unit (Satpol Pp) of Tegal Regency.

This research will be conducted at the Tegal Regency Civil Service Police Unit. The reason for choosing the research to be conducted at the Satpol PP is because the Satpol PP is one of the Government Agencies in Tegal Regency. One of the institutions that carries out the function of the government organization in the field of public order and security and enforcement of regional regulations supported by the work facility budget. The status of employees of the Tegal Regency Civil Service Police Unit consists of two parts, namely ASN and non-ASN at the Tegal Regency Satpol PP.

This study uses a quantitative approach. The population in this study were all Satpol PP Tegal Regency, totaling 57. Data collection methods used questionnaires and interviews. The instrument tests used in this study include validity tests, reliability tests, classical assumption tests including normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. The data analysis technique used is multiple linear.

The results of this study prove that: (1). There is an influence of workload on employee performance with a value of -0.136 obtained with a significance level of $0.892 > 0.05$. (2) There is a significant influence of teamwork on employee performance with a value of 4.049 obtained with a significance level of $0.000 < 0.05$. (3) There is a significant influence of work discipline on employee performance with a value of 3.490 obtained with a significance level of $0.001 < 0.05$. (4). There is a significant influence of workload, teamwork and work discipline on the performance of the Tegal Regency Satpol PP simultaneously with a calculated f value of 25.112 with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Conclusions in this study (1) There is an influence of workload on the performance of Tegal Regency Satpol PP. (2). There is an influence of teamwork on the performance of Tegal Regency Satpol PP. (3). There is an influence of work discipline on the performance of Tegal Regency Satpol PP. (4). There is a simultaneous influence of workload, teamwork, work discipline on the performance of Tegal Regency Satpol PP.

Keywords: Workload, Teamwork, Work Discipline and Performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Non ASN pada SATPOL PP Kabupaten Tegal”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Program Strata (SI) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, Maka dari itu pada kesempatan ini, Kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dewi Indriasih, SE, M.M., Ak., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Setyowati Subroto, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan Motivasi kepada peneliti.
4. Agnes Dwita S, S.E, M.Kom, selaku Dosen Pembimbing II dan wali dosen yang senantiasa memberikan *spirit of life*..

Peneliti menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, Januari 2025

Krisna Windi Aji Pamungkas

DAFTAR ISI

	Halaman
SKRIPSI	i
SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	11

A. Landasan Teori	11
1. Kinerja.....	11
2. Beban Kerja.....	15
3. Kerjasama Tim	22
4. Disiplin Kerja	26
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pemikiran Konseptual	41
D. Hipotesis	45
BAB III : METODE PENELITIAN	46
A. Jenis penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel	46
1. Populasi.....	46
2. Sampel.....	47
C. Definisi konseptual dan Operasional Variabel	47
1. Definisi Konseptual.....	47
2. Operasionalisasi Variabel.....	48
D. Metode Pengumpulan Data.....	51
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitan.....	52
F. Metode Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Gambaran Umum Perusahaan	67
B. Hasil Penelitian	73
1. Gambaran Umum Responden	73

2. Uji Instrumen Penelitian	76
3. Analisis Data	84
C. Pembahasan	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Non ASN.....	3
2. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Non ASN.....	4
3. Laporan Tahunan Satpol PP Kabupaten Tegal 2021-2023.....	5
4. Hasil Wawancara Mengenai Kerjasama Tim Pegawai	6
5. Absensi Pegawai Non ASN Satpol PP 2023.....	7
6. Penelitian Terdahulu	38
7. Populasi pegawai Non ASN.....	46
8. Sampel Pegawai Non ASN	47
9. Operasionalisasi Variabel	49
10. Skala likert.	52
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	75
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
15. Uji Validitas Kinerja	77
16. Uji Validitas Beban Kerja	79
17. Uji Validitas Kerjasama Tim	80
18. Uji Validitas Disiplin Kerja	81
19. Data Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	82
20. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja.....	83
21. Hasil Uji Reliabilitas Kerjasama Tim	83

22. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	84
23. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	85
24. Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
25. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
26. Hasil Uji t.....	92
27. Hasil Uji F.....	93
28. Hasil Uji Koefisien Determinasi	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran	44
2. Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji F.....	61
3. Kurva Penerimaan / Penolakan Hipotesis Penelitian	64
4. Struktur Organisasi Satpol PP Kabupaten Tegal	70
5. Hasil Uji Normalitas	86
6. Grafik P-P Plot	87
7. Hasil Uji Heteroskedastisitas	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Lampiran Kuesioner	109
2. Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai	115
3. Surat Izin Penelitian	117
4. Surat Balasan Penelitian	118
5. Deskripsi Responden	120
6. Data Tabulasi.....	121
7. Data Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	125
8. Data Tabulasi Responden.....	131
9. Hasil Metode Succesive Interval (MSI)	137
10. Data Hasil Uji Asumsi Klasik	143
11. Data Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	146
12. Data Hasil Uji Hipotesis.....	146
13. Data t tabel.....	147
14. Data F tabel	148
15. Data Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	149

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam kompetensi baik jangka pendek maupun jangka panjang, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya (Mangkunegara, 2017:2)

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, karena organisasi berfungsi sebagai wadah bagi beberapa orang dengan tujuan yang sama. Salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikelola secara efektif untuk membantu organisasi mencapai tujuan atau visinya. Selain itu, keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi di masa depan juga dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia.

Maka dari itu suatu organisasi harus mengelola suatu sumber daya manusia dengan baik. Karena sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mempunyai perasaan, akal, pengetahuan, keterampilan, keinginan dan dorongan. Sumber daya manusia juga merupakan suatu aset

yang besar bagi suatu instansi pemerintahan dimasa yang akan datang, karena sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda dan kemampuan untuk menjalankan pekerjaan yang telah di tugaskan.

Sama halnya dengan pemerintah sebagai organisasi yang memiliki kewenangan dalam mengelola dan mengatur suatu wilayah memerlukan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan. Sumber daya tersebut juga harus memiliki kinerja yang baik dalam melakukan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai. Kinerja yang baik harus didukung dengan pengelolaan sumber daya yang baik pula dari setiap instansi maupun organisasi.

Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu strategi untuk menghadapi tantangan yang tidak ringan, setiap organisasi harus mendesain kembali perencanaan organisasinya dan meninjau pengelolaan manajemen kinerja serta pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerja secara lebih optimal untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi (Heliansah et al., 2022)

Penelitian ini akan dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal. Alasan memilih penelitian dilakukan di Satpol PP adalah karena Satpol PP sebagai salah satu Instansi Pemerintah di Kabupaten Tegal .Salah satu institusi yang menjalankan fungsi organisasi penyelenggaraan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan peraturan daerah yang didukung oleh anggaran sarana kerja. Status pegawai Satuan Polisi

Pamong Praja Kabupaten Tegal terdiri dari dua bagian yaitu ASN dan non ASN di Satpol PP Kabupaten Tegal.

Sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat seorang pegawai, peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan instansi untuk meningkatkan kinerja. Fenomena yang terjadi di SATPOL PP Kabupaten Tegal didapati belum optimalnya kinerja pegawai. Belum optimalnya kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja selama 2 tahun terakhir. Adapun daftar tabel penilaian kinerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Tegal dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1
Unsur Penilaian Kinerja Pegawai
Non ASN SATPOL PP Kabupaten Tegal

No	Nilai	Keterangan
1.	91-100	Sangat Baik
2.	71-90	Baik
3.	61-70	Cukup
4.	51-60	Sedang
5.	50 ke bawah	Kurang

Sumber : SATPOL PP Kabupaten Tegal

Tabel diatas menunjukkan unsur-unsur dari penilaian kerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Tegal. Terdapat lima unsur diantaranya 91-100 menunjukkan standar nilai yang sangat baik, 71-90 menunjukkan standar nilai baik, 61-70 menunjukkan nilai cukup, 51-60 menunjukkan nilai sedang dan 50 ke bawah menunjukkan nilai yang kurang. Standar penilaian prestasi kinerja pegawai akan dimasukkan ke dalam rekapitulasi hasil penilaian kinerja pegawai SATPOL PP Kabupaten Tegal antara lain:

Belum optimalnya kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel hasil rekapitulasi kinerja berikut ini :

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja
Pegawai Non ASN SATPOL PP Kabupaten Tegal 2022-2023

No	Nilai	Kategori	2022		2023	
			Jumlah Pegawai	Persen	Jumlah Pegawai	Persen
1	61-70	Cukup	25	43,85%	32	56,14%
2	71-90	Baik	15	26,32%	12	21,05%
3	91-100	Sangat Baik	17	29,82%	13	22,80%
Total			57	99,99%	57	99,99%

Sumber : SATPOL PP Kabupaten Tegal

Berdasarkan data diatas mengenai penilaian kinerja pegawai di tahun 2022 penilaian kinerja dengan kategori cukup berjumlah 25 pegawai, kategori baik berjumlah 15 pegawai dan kategori sangat baik berjumlah 17 pegawai. Di tahun 2023 penilaian kinerja dengan kategori cukup berjumlah 32 pegawai, kategori baik berjumlah 12 pegawai dan kategori sangat baik berjumlah 13 pegawai. Data tersebut menunjukkan bahwa di tahun 2022 sampai 2023 mengalami kenaikan dan penurunan dimana penilaian kinerja dengan kategori Cukup semakin meningkat, kategori Baik semakin menurun dan kategori Sangat Baik semakin menurun.

Dugaan yang menyebabkan belum optimalnya kinerja para pegawai yaitu berkaitan dengan beban kerja yaitu ketentraman dan ketertiban umum menjadi kendala utama permasalahan yang ada di Kabupaten Tegal, kesemrawutan tatanan masyarakat yang ditimbulkan oleh sekelompok masyarakat yang belum tertib dan melakukan pelanggaran semerta-merta mengakibatkan

ketidaknyamanan masyarakat lainnya dalam menjalankan aktifitas kesehariannya dan menjadikan beban kerja yang serius untuk para pegawai dalam menjalankan tugas. Berikut Laporan tahunan Satpol PP Kabupaten Tegal dalam menangani kasus kasus yang terjadi di kabupaten Tegal

Tabel 3

Laporan Tahunan Satpol PP Kabupaten Tegal 2021-2023

No	Pelanggaran	2021	2022	2023
1	Pedagang Kaki lima (PKL)	273	284	310
2	Pengamen	120	265	197
3	Manusia Silver	83	126	203
4	Pengemis	326	370	198
5	Pedagang Asongan	245	267	231
6	Pelanggaran keramaian tanpa izin	45	60	78
7	Bangunan bantaran kali	18	34	41
9	Penjual minuman beralkohol	25	25	33
10	Bangunan liar	32	45	52

Sumber: Satpol PP Kabupaten Tegal

Berdasarkan jumlah pelanggaran tahunan pada tabel 3 di atas, jumlah petugas Satpol PP yang ada masih belum optimal menjalankan tugas fungsinya sebagai penegak peraturan daerah, hal ini tentu menjadi beban kerja yang tinggi para pegawai karena kasus dan pelanggaran masyarakat yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Selain jumlah kasus pelanggaran yang setiap tahunnya meningkat kondisi ini diperparah lagi oleh tuntutan tugas yang sering kali datang di luar jam kerja normal, seperti pengamanan acara mendadak atau operasi tanggap darurat, juga menambah beban fisik dan

mental pegawai. Tidak adanya pembagian kerja yang jelas, terutama antara divisi seperti Penertiban Umum dan Ketertiban Masyarakat, menyebabkan beberapa pegawai merasa bingung dan kewalahan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Tabel 4

**Hasil Wawancara Mengenai Kerjasama Tim
Pegawai Non ASN SATPOL PP Kabupaten Tegal**

Pertanyaan	Jawaban Responden		
	Tidak	Iya	Kadang-kadang
Apakah pegawai merasa bahwa kerjasama tim membantu menyelesaikan beban kerja lebih efektif?	9%	63%	28%
Apakah dengan kerjasama tim pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik?	18%	58%	24%

Sumber: SATPOL PP Kabupaten Tegal 2024

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai kerjasama tim pegawai Non ASN SATPOL PP Kabupaten Tegal, 63% responden menyatakan bahwa kerjasama tim membantu menyelesaikan beban kerja lebih efektif, dan 58% responden menyatakan bahwa kerjasama tim membantu melaksanakan tugas dengan baik, menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasakan manfaat positif dari kerjasama tim dalam meringankan tugas serta meningkatkan efektivitas dan kualitas pekerjaan. Namun, jawaban "Kadang-kadang" (28% dan 24%) mengindikasikan bahwa kerjasama tim belum sepenuhnya optimal di semua situasi, permasalahan ini meliputi perbedaan prioritas, kurangnya koordinasi antar tim, dan juga ketidakjelasan peran. Sementara jawaban "Tidak" (9% dan 18%) menunjukkan adanya

kendala seperti komunikasi yang kurang efektif atau beban kerja yang tidak merata, yang mempengaruhi sebagian kecil pegawai dalam bekerja sama.

Tabel 5
Absensi Pegawai Non ASN Satpol PP 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan		
		Alfa	Terlambat	Izin Tertulis
Januari	57	18	20	19
Februari	57	20	24	13
Maret	57	16	22	19
April	57	20	19	18
Mei	57	19	24	14
Juni	57	17	20	20
Juli	57	23	20	14
Agustus	57	20	21	16
September	57	19	23	15
Oktober	57	16	20	21
November	57	24	19	14
Desember	57	19	23	15

Sumber: Satpol PP Kabupaten Tegal 2023

Selanjutnya dugaan lain yang menyebabkan belum optimalnya kinerja pegawai Di Satpol PP Kabupaten Tegal, dikarenakan adanya permasalahan Disiplin kerja, dapat dilihat dari Tabel 5, bahwa masih banyaknya pegawai yang sering tidak masuk kerja tanpa izin, sehingga menghambat tugas penting seperti patroli dan penertiban terganggu, dan juga masih banyak pegawai yang sering datang terlambat yang membuat pekerjaan menjadi tidak maksimal. Ada juga pegawai yang mengabaikan surat perintah tugas, sehingga pekerjaan tidak selesai dengan baik. Selain itu, beberapa pegawai meninggalkan pos

piket tanpa izin, membuat Satpol PP sulit merespons situasi darurat. Dan masalah lainnya adalah rendahnya partisipasi pegawai dalam kegiatan kantor seperti rapat dan pelatihan, sehingga mereka kurang memahami tugasnya. Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya disiplin pegawai dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai NON ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh positif Kerjasama Tim terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh positif beban kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja secara bersama-sama secara simultan terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan sarana pengembangan wawasan dan pengembangan kemampuan analisis tentang pengaruh beban kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal dan juga sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapat gelar sarjana.
 - b. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan beban kerja, kerjasama tim, disiplin kerja dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal terutama yang masih berstatus Non-ASN.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Teori landasan mengacu pada dasar-dasar konsep, prinsip, atau kerangka kerja yang mendukung dan menjelaskan teori, hipotesis, atau penjelasan ilmiah. Teori ini digunakan sebagai dasar untuk mendefinisikan atau mendukung pemahaman tertentu tentang fenomena yang diteliti dan memberikan dasar yang kuat untuk memahami atau menjelaskan topik atau masalah penelitian.

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2021:61) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas secara dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Budiasa, 2021:14) menganggap kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat diskalakan dan diukur

Menurut (Moeheriono, 2012:95) menjelaskan bahwa kinerja atau performance merupakan sejauh mana program, kegiatan, atau kebijakan berhasil dilaksanakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, misi organisasi sesuai dengan perencanaan strategi yang telah dirumuskan.

Menurut (Samsuddin, 2018:76) menyatakan kinerja merujuk sebagai output dari aktivitas individu atau kelompok dalam sebuah organisasi yang dapat dinilai dengan standar atau kriteria khusus.

Menurut (Juniarti & Putri, 2021) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu.

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja menurut para ahli, dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Afandi, 2018:87) faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang pekerja yang merupakan taraf dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan.
2. Tingkat motivasi pekerjaan yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

3. Kompetensi yaitu ketrampilan yang dimiliki seseorang karyawan.
4. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
5. Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif.
6. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

c. Dimensi Dan Indikator Kinerja

Menurut (Budiasa, 2021:16) untuk mengukur kinerja sebuah organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara dengan dimensi dan indikator, sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.

2. Kreativitas

Kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi yang dialami pegawai contohnya perubahan kondisi lingkungan kerja seperti perubahan tugas dan prosedur dan juga mampu bertahan dalam kondisi pekerjaan tersebut. Adapun indikator dimensi kreativitas meliputi kemampuan adaptasi dan kondisi pekerjaan.

3. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan akan semakin baik, indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

4. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

5. Kehandalan

Kemampuan karyawan yang mampu menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

6. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu hasil kerja dan mengambil keputusan.

Dalam buku (Samsuddin, 2018:82) pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam undang – undang nomor 43 tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai. Indikator tersebut adalah:

a) Kesetiaan

Kesetiaan yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.

b) Tanggungjawab

Tanggung jawab yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.

c) Kerjasama

Kerjasama yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Menurut (Budiasa, 2021:30) menyatakan beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut (Koesomowidjojo, 2017:21) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut (Mahawati et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja merupakan beban fisik, mental, sosial yang diterima oleh individu yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik maupun keterbatasan pekerja dalam menerima beban tersebut.

Menurut (Sulistiarini & Widyagama, 2020:110) menyatakan beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dikemukakan beberapa definisi diatas menurut ahli maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas

individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Budiasa, 2021:32) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1. Tekanan waktu

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres dilingkungan kerja. Jadwal kerja padat,

berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. Ambiguitas peran dan konflik peran (*Role ambiguity dan role conflict*)

Role Ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. Kebisingan

Dapat mempengaruhi pekerjaan termasuk kesehatan dan performa. Pegawai dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

5. Informasi yang berlebihan (*information overload*)

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerjaan dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja seba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

6. Suhu ekstrem atau panas berlebih (*Temperature extremes or heat overload*)

Sama halnya dengan kebisingan. Faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

7. Tindakan berulang

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak atau timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

8. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

c. Dimensi Dan Indikator Beban Kerja

Dalam menganalisis beban kerja suatu lembaga instansi pasti memiliki keinginan agar beban kerja yang seseorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan atau kompetensi seseorang pegawai. Menurut (Budiasa, 2021:35) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut

1. Beban Kerja Fisik

Beban yang terkait dengan tuntutan fisik pekerjaan, termasuk durasi kerja dan energi yang diperlukan.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Dimensi penggunaan waktu kerja yaitu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi

4. Standar pekerjaan

Dimensi standar pekerjaan merujuk pada parameter untuk menentukan sejauh mana para pegawai mengenai penyelesaian

kerja dengan standar/target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu .

Adapun pendapat mengenai dimensi indikator beban kerja menurut (Mobley, 2011:191) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja, sebagai berikut:

1. Tugas

Tugas pekerjaan yang terlalu banyak, sehingga menjadi beban bagi pegawai.

2. Organisasi kerja

Pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang yang dimiliki karyawan pada organisasi

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak mendukung

4. Faktor somatis

Bosen atau jenuh dalam bekerja

5. Faktor psikis

Tekanan dalam mencapai target yang ditentukan

6. Waktu kerja

Waktu kerja yang diberikan terkadang menjadi masalah pegawai dalam melaksanakan tugas dan oleh karena itu pegawai disini dibebankan dengan adanya masalah psikis atau kesehatan.

Menurut (Suwatno, 2011:64) menyatakan bahwa dalam mengukur variabel beban kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Jam kerja efektif
2. Jam pekerjaan yang diberikan
3. Latar belakang pendidikan

3. Kerjasama Tim

a. Pengertian Kerjasama Tim

Tim merupakan sekelompok individu yang memiliki tujuan bersama unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena sangat efektif dan efisien untuk menentukan sasaran pembagian tugas dan pekerjaan dengan benar dan tepat oleh seluruh individu.

Sedangkan menurut (Suhendi dan Anggara, 2011:109) kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi.

Menurut (Leonard, 2013:371) menyatakan kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok.

Menurut (Amirullah, 2018:160) mengatakan bahwa secara umum kerjasama tim merupakan kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan, kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung satu dengan yang lainnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Kelompok dapat terwujud jika setiap orang mau memberikan kontribusi yang positif. Ini bukan hanya tugas pimpinan, melainkan tugas setiap anggota tim. Dan oleh sebab ini organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor berikut ini agar tim kerja dalam organisasi bisa semakin kompak. Menurut (P.Robbins, 2012:41) ada beberapa hal yang mempengaruhi kerjasama tim yang baik, sebagai berikut:

1. Rasa saling percaya

Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik, dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama tim akan menjadi baik dan berkembang.

2. Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya atau sebaliknya, pada sikap keterbukaan ini juga diperlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi

3. Realisasi diri

Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari, dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya. Karena pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, ketrampilan, dan lain sebagainya.

4. Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling ketergantungan dalam kelompok perlu adanya

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013:74) ada beberapa faktor yang akan menciptakan kerjasama tim menjadi efektif, yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi yang terjaga

Komunikasi menjadi landasan terciptanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang terjaga akan membuat hubungan menjadi terbuka. Setiap individu harus berusaha menjaga komunikasi dalam kondisi apapun.

2. Memahami peran masing-masing

Setiap orang dalam tim kerja, memiliki peran masing-masing dan akan menjalankan tanggung jawab yang berbeda. Namun semuanya akan berdampak pada pekerjaan anggota lain dan target dalam tim

3. Berkolaborasi

Anda mungkin bisa mencapai sesuatu seorang diri. Namun, jika anda ingin berjalan jauh dan mencapai hal yang besar, maka anda membutuhkan orang lain untuk membantu anda, itulah gunanya kerjasama tim.

4. Fokus pada tujuan bersama

Meski setiap individu mungkin punya kepentingan lain dalam pekerjaan atau kesibukan lain diluar pekerjaan, masing-masing harus belajar untuk fokus pada tujuan bersama. Jangan ada yang melenceng dari jalur pekerjaannya.

c. Dimensi Dan Indikator Kerjasama Tim

Adapun pendapat mengenai dimensi dan indikator kerjasama tim Menurut (Shane & Glinow, 2012:144) mengemukakan sebagai berikut:

1. Bekerjasama

Anggota tim yang efektif dalam bekerjasama dan tim yang mampu bekerja secara bersama dari pada individu.

2. Koordinasi

Mengkoordinasi Anggota tim yang efektif dapat mengelola kerja tim sehingga terbentuk tim yang efisien dan harmonis. Adapun indikator dimensi koordinasi dapat diukur menggunakan tiga indikator, yaitu efektif mengelola kerja tim, bertindak secara efisien dan juga hubungan tim yang harmonis

3. Komunikasi

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara efisien dan antar kerja saling menghormati.

4. Kenyamanan

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja serta mengatur keadaan psikolog yang positif bagi anggota tim lainnya.

5. Pemecahan Masalah

Anggota tim yang efektif harus memiliki kemampuan dalam penyelesaian masalah antar anggota tim yang dapat menghambat tercapainya tujuan instansi

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu kebiasaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut (Sinambela, 2016:335) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Sedangkan menurut (Prawinegoro & Utari, 2016:116) disiplin merupakan suatu perilaku patuh dan taat terhadap aturan-aturan, norma-norma yang berlaku kataatan dan kepatuan itu benar-benar dilandasi oleh adanya kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai bukan karena takut atau dipaksa.

Kemudian menurut (Mangkunegara, 2017:129) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dan juga atura yang berlaku diorganisasi.

Dan ada juga menurut (Hamali, 2018:214) mengatakan bahwa disiplin kerja mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan individu pegawai yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengann sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi.

Dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja menurut pendapat para ahli diatas adalah disiplin kerja alat yang digunakan oleh manajemen untuk memastikan bahwa pegawai bersedia mengubah perilakunya sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja harus diterapkan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan, karena pencapaian utama sebuah organisasi adalah pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2023:89) faktor indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat dipengaruhi tegaknya disiplin, pegawai/karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi

Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai/karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakan kedisiplinan

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada karyawan melanggardisplin maka perlu adanya keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang matang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegak dan disiplin

Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan berturut merasa bangga pujian tersebut

c. Dimensi Disiplin kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator disiplin menurut (Sinungan, 2019:145) adalah sebagai berikut :

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara berhubungan dengan unit kerja yang lain dan kelancaran dalam melakukan pekerjaan sesuai aturan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan seperangkat konstruk atau konsep, definisi, dan juga proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis melalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena (Sugiyono, 2022:346) Penelitian terkait sumber daya manusia khususnya mengenai variabel Beban kerja, Kerjasama Tim, Disiplin dan Kinerja telah banyak diteliti baik dari perguruan tinggi negeri maupun swasta. Banyaknya penelitian tentang sumber daya manusia dapat dijadikan rujukan untuk menambah pengetahuan dan wawasan. Dalam hubungannya dengan penelitian terdahulu, sebagai rujukan untuk penelitian dengan variabel Beban kerja, Kerjasama Tim, Disiplin dan Kinerja. Dikemukakan beberapa jurnal penelitian yang relevan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian Penelitian (Sitanggang et al., 2023) Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Individu terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja kota Sibolga, Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Beban kerja, dan kualitas individu Terhadap kinerja

pegawai pada satuan polisi pamong praja kota Sibolga, Hasil penelitian yaitu variabel Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja kota sibolga, variabel kualitas individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja kota Sibolga. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi sebesar 301 orang. Teknik pengambilan sampling menggunakan rumus slovon berjumlah 75 orang.

2. Penelitian (Muthi'ah et al., 2022) Pengaruh Tunjangan Dan Disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai Satpol PP Jakarta Timur. Data Penelitian ini diperoleh melalui Dokumentasi dan anket. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 Responden. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Hasil penelitian variabel Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur 20,5%, Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur sebesar 24,7%, sedangkan variabel Tunjangan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Jakarta Timur sebesar 30,3% . dalam penelitian ini merekomendasikan agar perlu ditingkatkannya lagi tunjangan dan disiplin kerja, agar mampu meningkatkan kinerja satpol PP Pemrov DKI jakarta.
3. Penelitian (Oktaviani et al., 2023) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamomong Praja Kota

Tasikmalaya. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah 86 orang pegawai ASN satpol pp kota tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh, sampel yang digunakan seluruh populasi yaitu 86 orang ini adalah bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. dan selanjutnya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan yang terakhir stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai satpol pp kota tasikmalaya.

4. Penelitian (Pangestu et al., 2023) Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Anggota Satpol Pp Kabupaten Demak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Metode yang dilakukan dipenelitian ini menggunakan Metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selanjutnya kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai satpol pp kabupaten Demak.
5. Penelitian (Putra & Heriyanto, 2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja Sumatra Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 responden yang merupakan pegawai ASN satpol pp sumatra utara. Metode penarikan

sampel yang digunakan peneliti adalah metode purposive cluster random sampling. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji validitas, dan uji reabilitas. Dari hasil penelitian ini adalah pengaruh Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Satpol PP SUMSEL hal ini terlihat dari uji T yaitu t -hitung sebesar $-0,234 < t_{tabel}$ $2,010$ dengan signifikan sebesar $0,816 > 0,05$, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN hal ini dapat dilihat dari uji T yaitu t -hitung sebesar $20,208 > t_{tabel}$ $2,010$ dengan signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ dapat disimpulkan ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel terikat kinerja dengan nilai f -hitung $339,8 > f_{tabel}$ $3,19$ dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$.

6. Penelitian (Anggilia et al., 2023) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer (Studi Empiries Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Dikabupaten Lumajang. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 180 pegawai. Metode pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan rumus slovin tingkat kesalahan 5% dengan sampel yang digunakan sejumlah 65 responden. Metode analisis yang digunakan analisis linier berganda yang bertujuan untuk memperoleh hasil gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja pegawai honer pada kantor satuan polisi pamong praja di kabupaten lumajang. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada kantor satuan polisi pamong praja di kabupaten lumajang.

7. Penelitian (Rahmawati et al., 2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. Jenis penelitian yang digunakan jenis penelitian kuantitati. Sampel yang digunakan sebanyak 75 pegawai satpo pp dikecamatan cengkareng jakarta barat. Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai satpol pp, kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai satpol pp, dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai satpol pp dikecamatan cengkareng jakarta Barat.
8. Penelitian (Nadya Diani Putri et al., 2023) pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom akses Parepare. Sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang yaitu seluruh karyawan pada PT. Telkom akses parepare. data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Hasil penelitian ini variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom akses Parepare. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Telkom akses Parepare. Kerjasama tim dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Telkom akses Parepare.

9. Penelitian (Widodo & Lista, 2022) Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negri Kabupaten Bogor. populasi dan sampel berjumlah 75 pegawai. Metode penelitian ini menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kejaksaan negri kabupaten Bogor. Variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kejaksaan negri kabupaten Bogor. Beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kejaksaan negri kabupaten Bogor.
10. Penelitian (Fortuna et al., 2022) Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Objek penelitian ini di yaitu Dikantor dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana di kabupaten ponoorogo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode dalam penelitian ini merupakan metoode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Hasil dalam penelitian ini variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas pengendalian penududuk dan keluarga berencana kabupaten

ponorogo, beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten ponorogo, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten ponorogo, variabel independen kerjasama tim, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten ponorogo.

11. Penelitian (Sulastri & Onsardi, 2020) Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Astra Motor kota Bengkulu. Metode penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan teknik analisis linier berganda. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 30 orang karyawan. Hasil dalam penelitian ini variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dealer Astra Motor kota Bengkulu. Variabel Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Dealer Astra Motor kota Bengkulu. Stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dealer Astra Motor kota Bengkulu.

12. Penelitian (Abdillah & Sari, 2023) pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indolakto cabang Medan. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel kerjasama Tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. Indolakto cabang Medan. Variabel pengawasan kerja tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indolakto cabang Medan. Pengawasan dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indolakto cabang Medan

13. Penelitian (Ulung et al., 2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 33 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Hasil dalam penelitian ini Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $1,360 < t$ table $2,042$ dan nilai Sig $0,184 > 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $3,965 > t$ table $2,042$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui hasil uji F yang menunjukkan F hitung $15,615 > F$ table $3,32$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$.

Tabel 6
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan tahun	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Sitanggang et al.(2023)	Pengaruh beban kerja dan kualitas idividu terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja kota sibolga	Terdapat variabel independen yang sama yaitu Beban kerja dan juga variabel Dependen yang sama yaitu kinerja	Terdapat di variabel independen X2 yitu variabel kualitas individu
2.	Muthi'ah et al., (2022)	Pengaruh tunjangan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai satpol pp Jakarta Timur	Terdapat variabel yang sama pada variabel independen yaitu Disiplin kerja dan juga variabel dependen yang sama yaitu kinerja	Terdapat perbedaan yang terletak di variabel independen X1 yaitu tunjangan
3.	Oktaviani et al.,(2023)	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai satpol pp kota tasikmalaya	Terdapat persamaan pada variabel independen yaitu beban kerja serta pada variabel dependen kinerja	Terdapat perbedaan pada variabel independen X2 yaitu stres kerja
4.	Pangestu et al., (2023)	Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai satpol pp kabupaten Demak	Terdapat persamaan pada variabel independen yaitu kerjasama tim dan juga variabel dependen yaitu kinerja	Terdapat perbedaan pada variabel independen X2 yaitu komunikasi

No	Nama dan tahun	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Putra & Heriyanto, (2022)	Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai satuan polisi Pamong praja sumatra selatan	Terdapat persamaan pada variabel indepen X2 yaitu Disiplin kerja, & variabel dependen yaitu kinerja	Terdapat perbedann pada variabel dependen X1 yaitu motivasi
6.	Anggilia et al., (2023)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer (Studi Empiris pada kantor satpol PP di kabupaten Lumajang	Terdapat persamaan pada variabel independen X2 yaitu disiplin kerja dan juga pada variabel dependen Y yaitu kinerja	Terdapat perbedaan pada variabel X1 yaitu variabel motivasi
7.	Rahmawati et al.,(2024)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kejasama tim terhadap kinerja karyawan satpol pp kec.cengkareng jakarta barat	Teletak pada variabel independen X2 kerjasama tim dan juga variabel dependen yaitu kinerja	pada variabel independen X1 yaitu kepemimpinan
8.	Nadya Diani Putri et al., (2023)	pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhdap kinerja karywan pada PT.Telkom akses Parepare	. Teletak pada variabel independen X1 kerjasama tim , variabel independen X2 yaitu disiplin kerja dan juga variabel dependen yaitu kinerja	Terletak pada jumlah populasi nya dipenelitian ini jumlahnya sebanyak 180 karwan . dan sampel yang digunakan 85 responden menggunakan rumus sloving

No	Nama dan tahun	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	Widodo & Lista, (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negri Kabupaten Bogor	Teletak pada variabel independen X1 beban kerja , variabel independen X2 yaitu disiplin kerja dan juga variabel dependen yaitu kinerja	Terletak pada jumlah populasi dan sampelnya dipenelitian ini jumlahnya sebanyak 75 pegawai .
10.	Fortuna et al., (2022)	Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.	Teletak pada variabel independenya kerjasama tim, beban kerja , disiplin kerja dan juga variabel dependen yaitu kinerja	Terletak pada jumlah populasi dan sampelnya dipenelitian ini jumlahnya sebanyak 115 pegawai .
11	(Sulastri & Onsardi, 2020)	Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Astra Motor kota bengkulu	Terletak pada variabel independennya X2 beban kerja dan juga teletak pada variabel dependen Y yaitu sama-sama variabel Kinerja	Terletak pada populasi dan sampelnya penelitian ini jumlahnya sebanyak 30 karyaawan, dan juga terletak pada variabel XI yaitu stres kerja
12.	(Abdillah & Sari, 2023))	pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada	Terletak pada variabel independennya XI kerjasa tim dan juga teletak pada	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel independen X2 yaitu pengawasan kerja

No	Nama dan tahun	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan
		PT. Indolakto cabang Medan	variabel dependen Y yaitu sama-sama variabel Kinerja	
13	(Uleng et al., 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).	Terletak pada variabel independennya XI Disiplin kerja dan juga teletak pada variabel dependen Y yaitu sama-sama variabel Kinerja	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel independen X2 yaitu Motivasi kerja dan juga perbedaannya terletak pada jumlah populasinya sebanyak 30 karyawan

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka berfikir diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan (Sugiyono, 2022:123). Untuk lebih jelas bisa kita lihat sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut (Budiasa, 2021:30) Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu.

Apabila seorang pegawai mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pegawai tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Efek yang dialami pegawai jika terjadi beban kerja yang tinggi adalah karyawan yang gampang merasa lelah, jenuh, bosan dan juga stres. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin menurun sehingga pekerjaan kurang optimal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani et al.,(2023) dengan judul Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai satpol pp kota tasikmalaya, Hasil penelitian beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai satpol pp kota tasikmalaya. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin banyaknya beban kerja yang di berikan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

Menurut (Amirullah, 2018:160) mengatakan bahwa secara umum kerjasama tim merupakan kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan, kumpulan inidiviu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung satu dengan yang lainnya. Kerjasama tim menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai. Saat tim bekerjasama mereka tidak hanya membagi tugas tetapi juga saling mendukung dan memotivasi satu sama

lain. Kinerja pegawai akan maksimal apabila indikator kerjasama tim terpenuhi secara berimbang seperti memahami peran masing-masing para pegawai itu sendiri , berkolaborasi serta fokus dalam tujuan bersama. Maka dari itu kerjasama tim berpengaruh terhadap efektifitas kinerja pegawai di suatu organisasi.

Dalam penelitian Pangestu et al., (2023) dan Nadya Diani Putri et al., (2023) terbukti bahwa kerjasama tim serara parsial dan simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kerjasama tim dan sisanya faktor-faktor lain, dan dapat diartikan bahwa kerjasama tim memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai.

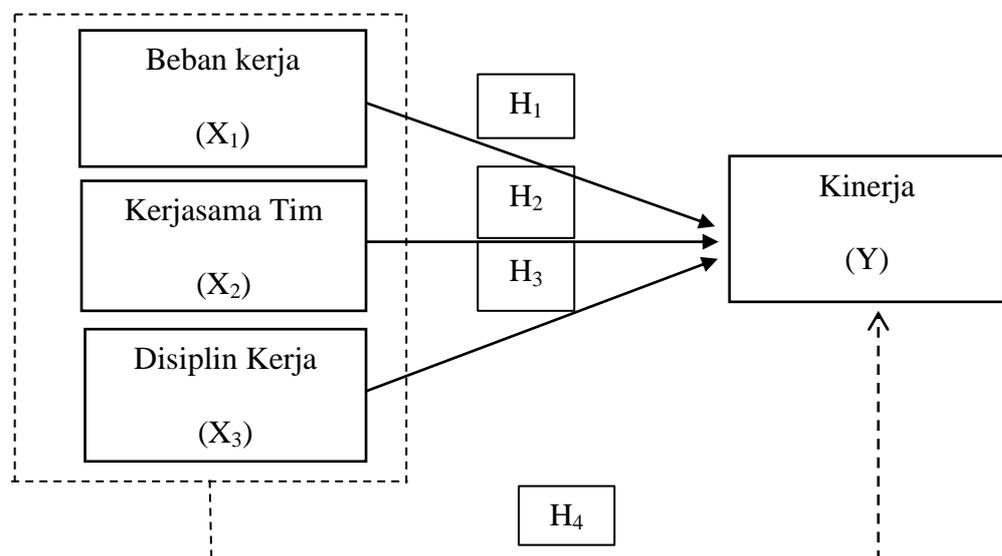
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan hal yang positif dan juga biasanya dijadikan sebagai ukuran keberhasilan seseorang untuk mencapai suatu tujuan, dengan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, karena disiplin adalah sikap patuh pada aturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu kebiasaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut (Sinambela, 2016:335) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja bukan hanya sekedar kewajiban, tetapi juga merupakan fondasi yang mendukung kinerja pegawai yang lebih optimal. Dalam

jangka panjang hal ini berdampak positif tidak hanya individu tetapi juga organisasi secara keseluruhan dan juga menciptakan budaya yang efektif dan berkelanjutan.

Dalam penelitian Widodo & Lista, (2022) dan Anggilia et al., (2023) terbukti bahwa Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel diatas maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa kerangka pemikiran antar variabel independen dalam hal ini adalah Beban kerja (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Disiplin kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Parsial : —————→

Simultan : - - - - -→

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2022:152). Berikut hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal
- H₂ : Terdapat Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal
- H₃ : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal
- H₄ : Terdapat Pengaruh Beban Kerja, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yang berupa data berbentuk angka. Menurut (Sugiyono, 2022:7) kuantitatif adalah metode pastivistik karena berlandaskan positivisme. Kuantitatif juga dapat dikatakan penelitian yang dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematis dan didalam penelitian dilakukan menggunakan rumus statistik.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang mempunyai kuantitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:39) Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Non ASN satuan polisi pamong praja kabupaten Tegal.

Tabel 7

Populasi pegawai Non ASN

No	Jenis Pegawai	Jumlah
1.	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	33 Pegawai
2.	Tenaga Harian Lepas (THL)	24 pegawai
Jumlah		57 pegawai

Sumber : Satpol PP kabupaten Tegal

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022:81) sampel merupakan sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Dimana sampling jenuh ialah penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 57 Pegawai Non ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tegal.

Tabel 8
Sampel Pegawai Non ASN

No	Jenis Pegawai	Jumlah
1.	Pegawai Tidak Tetep (PTT)	33 Pegawai
2.	Tenaga Harian Lepas (THL)	24 pegawai
Jumlah		57 pegawai

Sumber : Satpol PP kabupaten Tegal

C. Definisi konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Kinerja

(Mangkunegara, 2021:61) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Beban Kerja

(Sulistiari & Widyagama, 2020:110) menyatakan beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam

menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Kerjasama Tim

(Amirullah, 2018:160) mengatakan bahwa secara umum kerjasama tim merupakan kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan, kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung satu dengan yang lainnya.

d. Disiplin Kerja

(Mangkunegara, 2017:129) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dan juga aturan yang berlaku diorganisasi.

2. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasionalisasi variabel-variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sehingga lebih mudah untuk dimasukkan ke dalam indikator-indikator yang dapat mengukur variabel-variabel tersebut. Secara umum, identifikasi atribut dan indeks serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. item	Skala	Sumber
Kinerja (Y)	a. Pengetahuan	1. Prosedur	1	Likert	(Budiasa, 2021:16)
		2. Informasi pekerjaan	2		
	b. Kreativitas	3. Kemampuan Adaptasi	3		
		4. Kondisi Pekerjaan	4		
	c. Kerjasama	5. Kekompakan	5		
		6. Hubungan baik dengan rekan kerja	6		
		7. Hubungan baik dengan atasan	7		
	d. Inisiatif	8. Kemandirian	8		
	e. Kehandalan	9. Permasalahan dalam pekerjaan	9		
	f. Tanggung jawab	10. Hasil kerja	10		
		11. Pengambilan keputusan	11		
Beban Kerja (XI)	a. Beban kerja fisik	1. Intensitas pekerjaan fisik	1	Likert	(Budiasa, 2021:35)
		2. Durasi kerja	2		
	b. Kondisi pekerjaan	3. Mengambil Keputusan dengan cepat	3		
		4. Mengatasi kejadian tak terduga	4		
	c. Penggunaan waktu kerja	5. Waktu kerja	5		
	d. Standar pekerjaan	6. Penyelesaian kerja sesuai standar/target	6		
Kerjasama Tim (X2)	a. Bekerja sama	1. Efektif dalam bekerja sama	1	Likert	(Shane & Glinow, 2012:144)
		2. Mampu bekerja sama	2		
	b. Koordinasi	3. Efektif mengelola kerja tim	3		

Variabel	Dimensi	Indikator	No. item	Skala	Sumber			
		4. Bertidak secara efisien	4					
		5. Hubungan Tim Harmonis	5					
	c. Komunikasi	6. Efektif menyampaikan informasi secara efisien	6					
		7. Saling menghormati	7					
	d. Kenyamanan	8. Efektif membantu rekan kerja	8					
		9. Mampu mengatur keadaan psikolog yang positif antar rekan kerja	9					
	d. Pemecahan masalah	10. Mampu menyelesaikan masalah	10					
	Disiplin kerja (X3)	a. Taat terhadap aturan waktu	1. Jam masuk kerja			1	Likert	(Sinungan, 2019:145)
			2. Jam pulang			2		
			3. Jam istirahat			3		
b. Taat terhadap peraturan instansi		4. Cara berpakaian	4,5					
		5. Bertingkah laku dalam pekerjaan	6					
c. Taat terhadap aturan perilaku instansi		6. Cara berhubungan dengan unit kerja yang lain	7,8					
		7. Kelancaran dalam melakukan pekerjaan sesuai aturan	9,10					

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dari sumber pertama (Sugiyono, 2022:137). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, dan Kuesioner.

1. Wawancara

Memperoleh informasi yang dibutuhkan dengan cara tanya jawab, wawancara dilakukan antara peneliti dan narasumber atau responden

2. Kuesioner

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Sugiyono, 2022:142) Kuesioner adalah merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert*.

3. Instrument penelitian

Digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Diperlukan data yang benar yang benar dan akurat untuk menguji satu hipotesis, sehingga validitas hasil pengujian sangat bergantung pada kebenaran data yang diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner survey eksperimen yang diharapkan dapat menjadi alat ukur penelitian. Angket yang digunakan yaitu skala likert, jawaban dari setiap responden di bagi menjadi 5 kategori yang berbeda yaitu sebagai berikut:

Tabel 10
Skala likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Sugiyono, 2022:203)

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas alat ukur adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. (Sugiyono, 2022:267) mengemukakan bahwa “validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian”. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*.

Ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat menjalankan fungsinya atau memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud pengukuran tersebut.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy}	: Koefisien Korelasi
n	: Jumlah Responden
$\sum XY$: Jumlah Hasil Perkalian Skor Butir Dengan Skor Total
$\sum X$: Jumlah Skor Butir
$\sum X^2$: Jumlah Skor Butir Kuadrat
$\sum Y$: Jumlah Skor Total
$\sum Y^2$: Jumlah Skor Butir Kuadrat

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui validitas masing-masing pertanyaan. Butir pertanyaan dikatakan valid atau sah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada r_{tabel}

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat ukur mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel (Ghozali, 2018:45) Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* dari 0,6 maka dikatakan reliabel.

F. Metode Analisis Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sesuai, maka diperlukan analisis data yang baik dan benar. Analisis data merupakan kegiatan mengolah data menjadi informasi agar kemudian dapat dipahami dan berguna, terutama yang

berkaitan dengan masalah penelitian. Metode analisis data yang digunakan yaitu:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022:147). Penyajian data analisis deskriptif dapat berupa tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan modus, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan rata-rata, persentase dan standar deviasi.

2. Metode Successive Interval (MSI)

Menurut (Sugiyono, 2019:35) Analisis *method of successive interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method of successive interval* (MSI), Langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
- b. Pada setiap butir ditemukan beberapa orang yang memperoleh skor 1,2,3,4,5, dan dinyatakan dalam frekuensi .
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai nilai proporsi secara berurutan perkolom sekor.

- e. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas).
- g. Tentkan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak:

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018:181) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara unutk mendeteksi apakah residul berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analaisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independent. Jika variabel

independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. (Ghozali, 2018:107)

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independent. Jika antar variabel-variabel independent ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independent tidak berarti bebas dari multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau variabel independent.
- 3) Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya. (2) *variance factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel *dependen* dan diregres terhadap variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh

variabel independent lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai *tolerance* = 10 sama dengan tingkat kolinieritas 0.95. walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independent mana sajakah yang saling berkorelasi.

c. Uji Heterokedestisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Dan model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas Ghozali, (2018:137).

Cara yang dapat dilakukan dalam uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada

tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di *studentized*. Dan dengan dasar analisis sebagai berikut:

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

4. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh Beban kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai non ASN Satpol PP kabupaten Tegal. Tujuannya untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai Y atas X. Persamaan yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja (variabel dependen)

a = Konstanta

X₁ = Beban kerja (variabel independent)

X₂ = Kerjasama tim (variabel independent)

X_3 = Disiplin kerja (variabel independent)

β = Koefisien Regresi

e = Tingkat Kesalahan

5. Uji Hipotesis

Metode uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel *independent* terhadap variabel *dependen*. Sehingga dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan :

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan merupakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah variabel bebas (X) secara simultan memiliki pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). uji statistik F digunakan untuk menguji apakah variabel independent yang terdiri dari Beban Kerja (X1), kerjasama tim (X2), dan Disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y). (Ghozali, 2018:98)

1) Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ yang artinya Beban kerja, kerjasama tim dan Disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai non ASN di Satpol PP Kab. Tegal

H_a : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ yang artinya Beban kerja, kerjasama tim dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai non ASN di Satpol PP Kab. Tegal

2) Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan $95\% = 5\%$ df1 (jumlah variabel 1) = dan df2 ($n-k-1$) atau $30-2-1 = 27$ (n merupakan seluruh jumlah kasus pada k merupakan jumlah variabel independen)

3) Nilai F hitung dapat dicari menggunakan rumus:

$$\frac{JK_{reg}/K}{JK_{res}/(n-k-1)}$$

Keterangan :

Jk_{reg} = Jumlah Kuadrat regresi

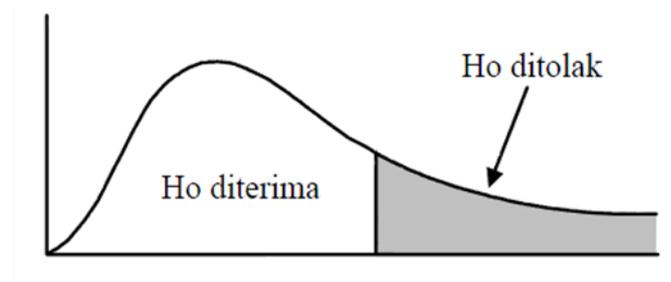
Jk_{res} = Jumlah Kuadrat residual

K = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sanpel

Untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan melihat pada koefisien beta. Adapun pengambilan keputusan untuk uji hipotesis secara simultan adalah dengan melihat pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut :

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis diterima
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis ditolak
- 4) Kriteria pengujian hipotesis :
- a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak
Artinya terdapat pengaruh Beban kerja, kerjasama tim dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja.
- b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima
Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan Beban kerja, kerjasama tim dan Disiplin kerja terhadap Kinerja.
- 5) Kriteria pengujian :
- a) Jika nilai $F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika nilai $F_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



Gambar 2

Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji F

- 6) Kesimpulan
- Apabila $-F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2018:98) Uji signifikansi atau uji t ini diperlukan untuk meneliti signifikan tidaknya pengaruh antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependen. Langkah-langkah uji t sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.
 - a) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel Beban kerja terhadap Kinerja pegawai non ASN.
 $H_0: \beta_1 = 0$, artinya Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai non ASN di Satpol PP Kab. Tegal
 $H_0: \beta_1 \neq 0$, artinya Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai non ASN di Satpol PP Kab. Tegal
 - b) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel kerjasama tim terhadap Kinerja pegawai non ASN.
 $H_0: \beta_2 = 0$, artinya kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai non ASN di Satpol PP Kab. Tegal

$H_0: \beta_2 = 0$, artinya kerjasama tim terdapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN di Satpol PP Kab. Tegal

c) Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai non ASN.

$H_0: \beta_3 = 0$, artinya Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai non ASN di Satpol PP Kab. Tegal

$H_0: \beta_3 \neq 0$, artinya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai non ASN di Satpol PP Kab. Tegal

2) Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

3) Menentukan t tabel

Tabel distribusi bisa dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5$ (uji 2 sisi) menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $30-2-1 = 27$ (n merupakan jumlah seluruh responden dan k merupakan jumlah variabelnya)

4) Menentukan Nilai t Hitung

$$a) S_{b_i} = \frac{S_{x_1.x_2}}{\sqrt{\sum X_1^2 - n.\bar{x}_1^2 [1 - (rx_{1.x_2})^2]}}$$

$$b) S_{b_i} = \frac{S_{x_1.x_2}}{\sqrt{\sum X_2^2 - n.\bar{x}_2^2 [1 - (rx_{1.x_2})^2]}}$$

c) Menentukan nilai defiasi standar

$$S_{YX} = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - a.\sum Y - b.\sum XY}}{n-2}$$

d) Maka rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

t = nilai signifikan

b_i = koefisien setiap variabelS_{b_i} = standar eror setiap variabel

5) Kriteria pengujian hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah:

a) H₀ diterima jika $-t \alpha/2 \leq t \leq t \alpha/2$ b) H₀ ditolak jika $t > \alpha/2$ atau $t < -t \alpha/2$ 

Gambar 3
Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis
Penelitian

Dengan menggunakan tingkat keyakinan α sebesar 5% dan derajat kebebasan $(n-2)$. Kemudian dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka:

- a) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima atau nilai sig $< 0,05$.
- b) Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_1 di tolak atau nilai sig $> 0,05$.

Cara pengujian parsial terhadap variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara parsial
 - b) variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - c) Jika nilai signifikan dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 6) Kesimpulan
- H_0 : ditolak atau diterima

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (Beban kerja, Kerjasama Tim, dan Disiplin kerja) akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent (Ghozali, 2018:97)

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

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

R = nilai koefisien korelasi