

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar

Mega Romaully Tampubolon

Sekolah Tinggi Akuntansi Dan Manajemen Indonesia
tampubolonmega75@gmail.com

Calen

Sekolah Tinggi Akuntansi Dan Manajemen Indonesia
calen.chan88@gmail.com

Benjamin Albert Simamora

Politeknik Bisnis Indonesia
bjmmora@gmail.com

Juan A. Ongko

Sekolah Tinggi Akuntansi Dan Manajemen Indonesia
Juan.Ong@gmail.com

Abstract

Competitive competition to achieve high performance does not only occur in private organizations, but also government. The formulation of the problem in this study is work discipline and cooperation on employee performance at the BPPRD Office of North Sumatra Province UPT Pematangsiantar. This research aims to determine work discipline and cooperation on employee performance at the BPPRD Office of North Sumatra Province UPT Pematangsiantar. The research design used by the author was field research, where the research was carried out at the BPPRD Office of North Sumatra Province UPT Pematangsiantar, the population was employees at the BPPRD Office of North Sumatra Province UPT Pematangsiantar. The sampling technique used saturated samples by using the entire population as the research sample, amounting to 43 employees. Data analysis techniques used multiple regression, hypothesis testing, coefficient of determination. The results showed that work discipline and cooperation have a positive effect on employee performance on the Employee Performance of BPPRD Office of North Sumatra Province UPT Pematangsiantar.

Keywords

Work Discipline, Cooperation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Persaingan kompetitif mencapai kinerja yang tinggi tidak hanya terjadi pada organisasi swasta, tetapi juga pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sikap ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu

menjadi perekat persatuan dan kesatuan bagi bangsa. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan organisasi (Pangarso & Susanti, 2016).

Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar adalah salah satu unit pelaksana teknis pendapatan daerah yang beralamat di Jalan Sangawaluh No. 17A Pematangsiantar yang mengharapkan kinerja yang optimal, khususnya menjalankan tugas dan bertanggungjawab dalam pengelolaan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut harus bisa dikelola dengan baik. Sehingga, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Sirait, 2019) (Siregar, Silitonga, & Sianipar, 2020).

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan pegawai baik yang telah maupun yang akan dilakukan oleh pegawai. Kinerja Pegawai Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar masih belum maksimal yang dapat disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja, seperti pegawai terlambat datang ke kantor atau tidak hadir. Kinerja pegawai Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar yang dalam hal ini adalah ASN adalah Adapun dimensi kinerja pegawai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang meliputi: kuantitas, kualitas, waktu, biaya dan PK (Perilaku Kerja) yang meliputi: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan (Indonesia, 2011).

Salah satu faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Peraturan-peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Peraturan Pemerintah (Indonesia, 2010). ASN memiliki kewajiban yang harus dijalankan dan larangan-larangan yang harus dihindari agar terwujud disiplin kerja yang baik di Kantor Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar. disiplin kerja salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas organisasi (Arianti & Karmila, 2019).

Selain disiplin kerja yang menjadi faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim. Kerjasama tim (*teamwork*) merupakan sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar terdiri dari beberapa tim yaitu tim Pemerintah Daerah, Kepolisian, Jasa Raharja, Perbankan. Kerjasama tim memiliki dimensi tanggungjawab, saling berkontribusi, dan penerahan kemampuan. Kerja sama mendorong pegawai untuk berkontribusi kepada tujuan dari organisasi (Hatta, Musnadi, & Mahdani, 2017).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kerja sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kerja sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar.

II. URAIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Manajemen yang baik akan membuat organisasi bisa mencapai tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien (Purba, et al., 2020). Orang yang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain disebut sebagai manajer.

manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Wijaya & Rifa'i, 2016). Manajemen merupakan suatu proses dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien dimana termasuk di dalamnya perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam suatu organisasi (Putri, Sinaga, Silitonga, Agustina, & Sudirman, 2020). Baik buruknya suatu organisasi dapat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia harus senantiasa dijaga dan diberdayakan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia merupakan seni dalam mengelola peran dan hubungan sumber daya manusia agar dapat berjalan optimal (Sisca, et al., 2020).

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian (Wayne, 2008). Suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Disiplin Kerja

Dimanapun kita berada, disiplin merupakan hal yang sangat penting. Didalam organisasi sendiri, apabila pegawai memiliki disiplin yang baik maka akan membawa keuntungan, baik untuk organisasi maupun untuk pegawai itu sendiri. Setiap organisasi harus menerapkan kedisiplinan di setiap kegiatannya agar kegiatan tersebut terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan, *ceteris paribus* (Guridno & Sinambela, 2018). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Sebab ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain

Kerja Sama

Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Tim kerja merupakan sekelompok pegawai yang melakukan suatu pekerjaan melalui umpan balik, bagaimana tim mempertahankan dan mengoptimalkan konsistensi kinerjanya (Guridno & Sinambela, 2018) adalah sebuah unit yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik.

Sebuah tim akan lebih efektif bila dibandingkan dengan kerja sendiri-sendiri. Dalam sebuah tim bukan saja kerjasama tetapi juga merupakan satu kesatuan yang utuh sehingga saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat.

Keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan (Bangun, 2012).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang dapat diukur dari kualitas dan kuantitas pegawai tersebut serta dimensi-dimensi lainnya. Baik buruknya kinerja pegawai di suatu organisasi dapat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

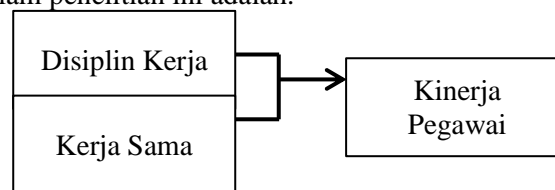
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat berasal dari dalam organisasi tersebut berupa motivasi dan dukungan dari organisasi kepada pegawai. Kemudian berasal dari diri

pegawai, seperti kemampuan pegawai itu sendiri dan tingkat usaha yang dicurahkan dalam bekerja (Guridno & Sinambela, 2018). Dimensi kinerja sangat menentukan kinerja pegawai di suatu organisasi, seperti kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kepemimpinan, kerja sama, serta kepemimpinan (Indonesia, 2011)

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2010). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Kerja sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Disiplin kerja dan kerja sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- 4.

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Desain penelitian yang digunakan penulis adalah Penelitian lapangan (*Field Research*). Data yang digunakan penelitian ini menggunakan data primer dengan mengumpulkan data dan wawancara kepada pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar.

Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar.

Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian yang diteliti berhubungan dengan harga sebagai variabel bebas disiplin kerja (X_1) dengan dimensi (Indonesia, 2010) Tentang Disiplin ASN, kerja sama (X_2) dimensi kerja sama lingkungan kerja, kejelasan peran, tujuan, kepemimpinan, masalah tim, dan Kinerja Pegawai (Y) dengan dimensi kinerja sangat menentukan kinerja pegawai di suatu organisasi, seperti kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kepemimpinan, kerja sama, serta kepemimpinan.

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu pegawai Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana teknik penentuan sampel ini menggunakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 43 orang yang berada di lingkungan Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar.

Prosedur

Data kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data kuantitatif diperoleh didapatkan jawaban responden mengenai harga, keputusan pembelian dan selera.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan metode dokumentasi dengan cara mengumpulkan data dan informasi melalui buku-buku karangan ilmiah, referensi dan menggunakan media elektronik untuk *searching*. Sebelum melakukan pengumpulan data dengan kuisioner dilakukan uji intrusmen data, dengan uji validitas, dan reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		r_{hitung}	r_{kritis}	Hasil Uji
Disiplin Kerja (X1)	X _{1.1}	0,718	0,300	Valid
	X _{1.2}	0,720	0,300	Valid
	X _{1.3}	0,603	0,300	Valid
	X _{1.4}	0,664	0,300	Valid
	X _{1.5}	0,574	0,300	Valid
	X _{1.6}	0,603	0,300	Valid
	X _{1.7}	0,664	0,300	Valid
	X _{1.8}	0,574	0,300	Valid
	X _{1.9}	0,756	0,300	Valid
	X _{1.10}	0,664	0,300	Valid
	X _{1.11}	0,524	0,300	Valid
	X _{1.12}	0,739	0,300	Valid
	X _{1.13}	0,664	0,300	Valid
	X _{1.14}	0,399	0,300	Valid
	X _{1.15}	0,575	0,300	Valid
	X _{1.16}	0,471	0,300	Valid
	X _{1.17}	0,723	0,300	Valid
Kerja Sama (X2)	X _{2.1}	0,532	0,300	Valid
	X _{2.2}	0,485	0,300	Valid
	X _{2.3}	0,818	0,300	Valid
	X _{2.4}	0,394	0,300	Valid
	X _{2.5}	0,546	0,300	Valid
	X _{2.6}	0,818	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	Y ₁	0,644	0,300	Valid
	Y ₂	0,855	0,300	Valid
	Y ₃	0,609	0,300	Valid
	Y ₄	0,833	0,300	Valid
	Y ₅	0,831	0,300	Valid
	Y ₆	0,770	0,300	Valid
	Y ₇	0,872	0,300	Valid
	Y ₈	0,788	0,300	Valid
	Y ₉	0,451	0,300	Valid
	Y ₁₀	0,774	0,300	Valid
	Y ₁₁	0,461	0,300	Valid
	Y ₁₂	0,850	0,300	Valid
	Y ₁₃	0,805	0,300	Valid
	Y ₁₄	0,460	0,300	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui semua indikator variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of item</i>	Hasil Uji
0,890	17	Reliabel
0,777	6	Reliabel
0,925	14	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Dari tabel di atas disimpulkan indikator variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ialah uji kualitas data, uji Asumsi Klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,53595414
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,492
Asymp. Sig. (2-tailed)		,969
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat *unstandardized Residual*, $0,969 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menggunakan *Varince Inflation Factor* (VIF), sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

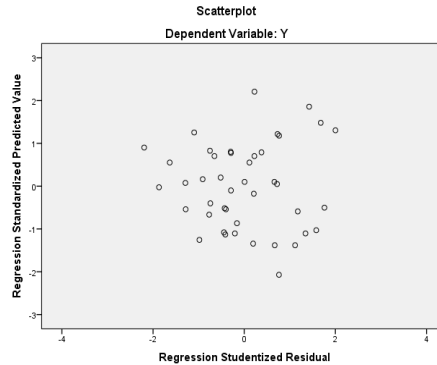
Coefficients^a			
Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,997	1,003
	X2	,997	1,003
a. Dependent Variable: Y			

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Dari tabel di atas diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel < 10 , artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas diuji menggunakan metode grafik, dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data (2020)

Gambar 2. Grafik *Scatreeplot*

Dari gambar grafik scatterplot diatas terlihat menyebar secara acak, maka dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Regresi Linaer Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kerja sama terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,069	9,763	
	X1	2,505	,111	,580
	X2	1,211	,263	,102

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh model persamaan regresi, sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 16,069 + 2,505 X_1 + 1,211X_2$$

Persamaan regresi diperoleh hasil disiplin kerja dan kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel digunakan uji t. Hasil uji t, sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	1,646	,108
X1	4,555	,000
X2	3,800	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh t_{tabel} sebesar 2,01954, maka pengaruh disiplin kerja, $t_{hitung} = 4,555$, dengan demikian dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau taraf signifikansi $0,000 < 0,005$, maka dapat dikatakan H_0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar, dan kerja sama $t_{hitung} = 3,800$, dengan demikian dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau taraf signifikansi $0,001 < 0,005$, maka dapat dikatakan H_0 ditolak, artinya bahwa kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar

Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model	F	Sig.	
1	Regression	15,922	,000^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Y			
b. Predictors: (Constant), X2, X1			

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,922, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh disiplin kerja dan kerja sama terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,794 ^a	,653	,621	4,64797
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil dari nilai koefisien determinasinya (*Adjusted R Square*) sebesar 0,621 yang berarti 62,1% tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kerja sama sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, budaya organisasi.

PEMBAHASAN

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi (Arianti & Karmila, 2019). Berdasarkan uji regresi linear berganda diperoleh bahwa disiplin kerja dan kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kinerja Pegawai Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar, artinya peningkatan pada disiplin kerja dan kerja sama yang dilakukan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis untuk uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar, hal ini sejalan dengan penelitian (Kristadi & Arifin, 2019), (Pangarso & Susanti, 2016), mengatakan bahwa, disiplin kerja pegawai yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula, dan sebaliknya jika disiplin kerja pegawai menurun maka kinerja pegawai akan semakin menurun, untuk meningkatkan disiplin kerja sebaiknya pegawai instansi perlu dilakukan ketegasan pemberian sanksi disiplin kerja kepada pegawai dalam hal membina ASN yang melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan memperbaiki diri dan tidak mengulangi kesalahan lagi dengan memberikan konseling kepada pegawai.

Kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar, hal ini sesuai dengan pendapat ahli (Robbin & Judge, 2008), dan penelitian yang dilakukan (Hatta, Musnadi, & Mahdani, 2017), bahwa apabila kerja sama tim yang diciptakan sesuai dengan harapan pegawai, maka pegawai akan lebih terpuaskan dalam pekerjaannya sehingga out-put yang dihasilkan pegawai juga akan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai, untuk meningkatkan kerja sama meningkatkan kerjasama tim maka pimpinan harus memberikan dukungan kepada pegawai, menerapkan budaya saling menghormati, rasa saling percaya.

Untuk uji F diperoleh hasil disiplin kerja dan kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar. hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,621 yang berarti 62,1% tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kerja sama sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, budaya organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya memberikan pelatihan dan bimbingan kepada pegawai. Pimpinan harus lebih sering mengingatkan tentang pentingnya disiplin kerja. Memberikan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan prestasi, kehadiran, hal ini demi memotivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh disiplin kerja dan kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kinerja Pegawai Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar. Hasil uji hipotesis uji t, diperoleh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar, dan kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar. Hasil uji hipotesis uji F diperoleh disiplin kerja dan kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar. Nilai koefisien determinasinya (R Square) sebesar 0,653 yang berarti 65,3% tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kerja sama sedangkan sisanya 0,347% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, budaya organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil evaluasi penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran disiplin kerja sebaiknya pegawai instansi perlu dilakukan ketegasan pemberian sanksi disiplin kerja kepada pegawai dalam hal membina ASN yang melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan memperbaiki diri dan tidak

mengulangi kesalahan lagi dengan memberikan konseling kepada pegawai. Untuk meningkatkan kerja sama meningkatkan kerjasama tim maka pimpinan harus memberikan dukungan kepada pegawai, menerapkan budaya saling menghormati, rasa saling percaya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya memberikan pelatihan dan bimbingan kepada pegawai. Pimpinan harus lebih sering mengingatkan tentang pentingnya disiplin kerja. Memberikan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan prestasi, kehadiran, hal ini demi memotivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal.

REFERENSI

- Arianti, N. D., & Karmila, K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Maritim*, 4-10.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Guridno, A., & Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 70-80.
- Indonesia, R. (2010). *Peraturan Pemerintah No. 53, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.
- Indonesia, R. (2011). *Tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Republik Indonesia.
- Kristadi, K., & Arifin, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 24–38.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO PELAYANAN SOSIAL DASAR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT. *JURNAL MANAJEMEN TEORI DAN TERAPAN*, 145-160.
- Purba, R. A., Sudarso, A., Silitonga, H. P., Sisca, S., Supitriyani , S., Yusmanizar, Y., . . . Novita, A. D. (2020). *Aplikasi Teknologi Informasi Teori & Implementasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Putri, D. E., Sinaga, O. S., Silitonga, H. P., Agustina, S. S., & Sudirman, A. (2020). Minat Kunjungan Ulang Pasien yang Ditinjau dari Aspek Persepsi dan Kepercayaan pada Klinik Vita Medistra Pematangsiantar. *INOVBIZ Jurnal Inovasi Bisnis*, 41–46.
- Robbin, S. A., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sirait, S. (2019). Motivasi Sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Kepolisian. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK&BI)*, 167–177.

-
- Siregar, R. T., Silitonga, H. P., & Sianipar, R. T. (2020). Dampak disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai (Studi kasus pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar). *SOROT Jurnal Ilmu Ilmu Sosial*, 65-74.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., . . . Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, S. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wayne, M. R. (2008). *Mondy, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Minat Kunjungan Ulang Pasien yang Ditinjau dari Aspek Persepsi dan Kepercayaan pada Klinik Vita Medistra Pematangsiantar*. Medan: Perdana Publishing.