

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis Kerjasama Tim, komunikasi, dan Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor pekan Fajar Baru.

Menurut Sugiyono dalam (Nurhayati, 2024:4900) metode kuantitatif yaitu berdasarkan positivisme, meneliti sampel tertentu, karena data yang dibutuhkan dari objek penelitian merupakan data – data yang dinyatakan dalam angka, sebagai hasil dari perhitungan dan pengukuran nilai dari variabel. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Ini (scientific) karena memenuhi kaidah – kaidah ilmiah yaitu konkret atau empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan elemen penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel juga dapat membantu peneliti

yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Menurut Sugiyono dalam (Hayatun, 2023), adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel). Penelitian yang dilakukan terdapat variabel yang harus ditetapkan sebelum memperoleh atau mulai pengumpulan data. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator Variabel	Konsep Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama ke arah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan	1. Kualitas	Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

		2. Kuantitas	jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan dan kemampuan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
		3. Ketepatan Waktu	tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lain.

		4. Efektivitas	tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Sebuah organisasi dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki, seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku, untuk mencapai hasil yang maksimal.
		5.komitemen	komitmen mengacu pada aspek-aspek yang menunjukkan tingkat keterikatan seseorang terhadap tugas, pekerjaan, atau institusi.

Kerjasama tim (X1)	Suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja untuk tujuan tertentu.	1. Mau bekerjasama (<i>cooperative</i>)	Kerjasama yang baik dimulai dari kesediaan setiap individu untuk bekerja bersama, berbagi tanggung jawab, dan berkolaborasi demi tercapainya tujuan bersama. Individu yang mau bekerjasama memiliki sikap terbuka terhadap ide dan kontribusi rekan tim, serta siap mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan kelompok.
		2. mengungkapkan harapan yang positif	Individu dalam tim perlu mengungkapkan harapan yang positif untuk mendorong motivasi dan optimisme dalam mencapai tujuan bersama. Mengungkapkan harapan yang positif menciptakan suasana yang mendukung dan meningkatkan semangat kerja di antara anggota tim.
		3. menghargai masukan	Menghargai masukan adalah sikap terbuka terhadap pendapat atau kritik dari anggota tim yang lain. Sikap ini menunjukkan bahwa setiap individu menghormati kontribusi orang lain dalam tim dan menyadari pentingnya kolaborasi untuk

			meningkatkan kualitas pekerjaan.
		4. memberikan dorongan	Memberikan dorongan berarti mendukung dan memotivasi rekan tim untuk tetap semangat dan fokus pada tujuan bersama. Dorongan ini bisa berupa kata-kata penyemangat atau tindakan yang menunjukkan bahwa setiap individu dalam tim dihargai dan diberi motivasi untuk berkinerja lebih baik.
		5. membangun semangat kelompok	Membangun semangat kelompok adalah kemampuan untuk menciptakan atmosfer positif dalam tim, di mana setiap anggota merasa terhubung dan bekerja dengan semangat yang tinggi. Semangat kelompok yang baik dapat memperkuat kohesi tim dan meningkatkan produktivitas bersama.
3. Kominikasi (X2)	Kegiatan interaksi sesama manusia dalam kehidupan sosial yang terdiri dari proses pengiriman atau penerimaan pesan anatar dua orang atau lebih yang membentuk kesamaan pengertian dan pengalaman yang memberikan <i>feedback</i> langsung.	1. Kemudahan dalam memperoleh komunikasi	Kemudahan dalam memperoleh komunikasi mencakup sejauh mana individu dapat mengakses informasi atau mendapatkan komunikasi yang dibutuhkan dengan cepat dan tanpa hambatan. Ini mencakup ketersediaan saluran komunikasi yang terbuka dan jelas antar

			anggota tim, serta kemampuan untuk memperoleh informasi yang relevan.
		2. Intensitas komunikasi	Intensitas komunikasi mengukur seberapa sering komunikasi terjadi di dalam organisasi, baik formal maupun informal. Ini mencakup frekuensi komunikasi yang terjadi antara anggota tim, atasan, maupun antar departemen dalam organisasi.
		3. Efektivitas komunikasi	Efektivitas komunikasi mengukur sejauh mana komunikasi yang terjadi di tempat kerja menghasilkan pemahaman yang jelas dan tindakan yang sesuai. Ini mencakup kemampuan dalam menyampaikan pesan yang dapat dimengerti dan diikuti oleh penerima pesan tanpa adanya distorsi atau kebingungannya.
		4. Tingkat pemahaman pesan	Tingkat pemahaman pesan mencerminkan sejauh mana penerima pesan dapat memahami informasi yang disampaikan, baik itu informasi verbal maupun non-verbal. Hal ini juga mencakup seberapa tepat dan jelas penyampaian pesan, sehingga penerima

			dapat mengambil tindakan atau membuat keputusan dengan benar.
		5. Perubahan sikap	Perubahan sikap mencakup sejauh mana komunikasi yang dilakukan dapat mempengaruhi sikap atau persepsi individu dalam tim, baik itu perubahan positif atau negatif. Komunikasi yang efektif dapat mendorong perubahan sikap ke arah yang lebih baik, seperti peningkatan motivasi, keterlibatan, atau kepercayaan dalam tim.
Disiplin kerja (X3)	Suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan	1. Norma	Norma menjadi acuan dalam bersikap, yaitu mematuhi peraturan yang di tentukan perusahaan secara sadar dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.
		2. Tingkat kewaspadaan pegawai	Pegawai dalam pelaksanaan kerjanya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun

			pekerjaannya.
		3. Ketaatan pada standar kerja	Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai di haruskan menaati semua standar kerja yang telah di tetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelkaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
		4. Ketaatan pada peraturan kerja	Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
		5. Sikap	kesadaran atau kerelaan pegawai dalam melaksanakan peraturan perusahaan, yaitu kehadiran pegawai ditempat kerja untuk bekerja dan kemampuan dalam memanfaatkan atau menggunakan perlengkapan dengan baik.
		6. Etika kerja	Etika kerja adalah sebuah nilai yang di dasarkan pada kerja keras dan ketekunan yang dimiliki pegawai atas tugas yang di bebankan kepadanya.
		7.Kehadiran	Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.

C. Pupulasi,Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek, individu, atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti.

Menurut Sugiyono (2020) populasi “adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Kantor Pekon Fajar Baru sebanyak 22 pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2020) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti.

Teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel adalah teknik *sampling jenuh*. Hal ini sering dilakukan

apabila jumlah populasi *relative* kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan penjelasan diatas, populasi di Kantor Pekon Fajar Baru berjumlah 22 orang, sehingga semua populasi dijadikan sampel.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara atau metode yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi.

Menurut Sugiyono (2020) teknik sampling adalah “teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian”.

Teknik sampling adalah proses dan cara untuk mengambil sampel atau contoh yang digunakan dalam populasi.

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus).

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, peneliti

memilih menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 22 orang.

D. Metode pengumpulan data

Menurut Sugiyono dalam (Hayatun, 2023), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Untuk menentukan peristiwa apa yang dapat terjadi dan kemungkinan penyebabnya, dokumentasi dilakukan dengan melihat berbagai laporan dan dokumen tertibat lainnya yang ada di unit kerja yang menjadi subjek investigasi atau penelitian.

Menurut Sugiyono (2020) “dokumentasi adalah catatan kejadian sejarah yang berbentuk teks, gambar atau kreasi penting seseorang. Dokumentasi adalah proses pengumpulan informasi atau pengumpulan catatan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan”.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner (Angket) Menurut (Sujarweni, 2020:94) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Dalam penyebaran kuesioner untuk

mengumpulkan data, peneliti menyebarnya secara online atau elektronik dengan menggunakan media google form.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Tampubolon, 2023), Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data/mengukur objek dari suatu variabel penelitian. Oleh karena itu, jumlah instrumen yang akan digunakan dalam mengukur fenomena yang dapat diamati harus cukup banyak. Ini karena setiap instrumen akan melakukan pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat, sehingga setiap instrumen harus memiliki skala. Dalam penelitian ini, skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang terhadap sebuah peristiwa. Bagaimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan umum yang berfungsi untuk mengukur variabel.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah dengan pernyataan yang terkait dengan variabel X (Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin) dan Y (Kinerja). Kuisioner dibuat berdasarkan indikator-indikator variabel yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kuisioner tertutup yang diukur dengan *skala Likert*.

Tabel 3.2 Skala likert

NO	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk membatasi ruang lingkup kuesioner maka diperlukan pembuatan

kisi – kisi instrumen.

Tabel 3.3**Kisi-kisi instrument**

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Jumlah	Skala pengukuran
Kerjasama Tim (X1)	1. Mau bekerjasama	a. Merasa senang bekerja dalam tim dan saling membantu antar anggota tim	1	
		b. Siap membantu rekan tim dalam menyelesaikan tugas yang sulit	1	
		c. Pentingnya menjaga hubungan yang baik dengan anggota tim	1	
		d. Merasa nyaman bekerja dengan anggota tim lainnya	1	
		e. Cenderung mengutamakan kerjasama daripada bersaing dengan		

	2. Mengungkapkan harapan yang positif	f. rekan kerja lain Berharap tim dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan	1	Skala likert 1-5
		g. Percaya bahwa setiap anggota tim dapat berkontribusi yang positif	1	
		h. Optimis bahwa tim dapat mengatasi tantangan yang ada	1	
		i. Memiliki harapan yang tinggi terhadap kemampuan tim untuk menyelesaikan proyek	1	
		j. Dapat berpikir positif mengenai hasil kerja tim	1	
		k. Dapat terbuka terhadap masukan yang diberikan oleh rekan tim	1	
	3. Menghargai masukan	l. Masukan dari rekan kerja sangat membantu dalam meningkatkan kinerja	1	Skala likert 1-5
		m. Menghargai setiap pendapat atau kritik yang diberikan oleh anggota tim lain	1	
		n. Penting untuk mendengarkan dan mempertimbangkan masukan dari anggota tim lain	1	
		o. Berusaha untuk memberikan respon yang baik terhadap masukan	1	
	4. Memberikan	p. Memberikan		

	dorongan	dorongan keapda tim yang membutuhkan	1	
		q. Memberikan motivasi dan semangat kepada anggota tim	1	
		r. Senang memberikan dorongan positif kepada rekan kerja	1	
		s. Menjaga semangat dan motivasi rekan tim agar fokus pada tugas	1	
	5. Membangun semangat kelompok	t. Memberikan bantuan moral kepada anggota tim agar mereka tetap percaya diri	1	
		u. Aktif dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam tim	1	
		v. Menjaga antusiasme anggota tim agar bekerja dengan semangat yang sama	1	
		w. Semangat tim adalah faktor penting untuk mencapai keberhasilan	1	
		x. Mengajak rekan tim untuk bekerja dengan penuh semangat	1	
		y. Berusaha menunjukan antusiasme agar dapat memotivasi rekan tim		
Komunikasi	1. Kemudahan dalam memperoleh	1. Mudah untuk mendapatkan	1	Skala likert 1-5

(X2)	informasi	informasi untuk keperluan pekerjaan		
		2. Cepat mendapatkan informasi yang dibuthkan untuk menyelesaikan tugas	1	
		3. Akses informasi di tempat kerja berjalan dengan lancar dan tidak ada hambatan	1	
		4. Komunikasi di instansi memudahkan untuk mendapatkan informasi yang akurat	1	
		5. Sistem komunikasi ditempat kerja memudahkan pekerja memperoleh informasi dengan cepat	1	
	2. intensitas komunikasi	6. Berkomunikasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas	1	
		7. Intensitas komunikasi antar anggota tim sudah cukup untuk mendukung kelancaran pekerjaan	1	Skala likert 1-5

		8. Mendapatkan informasi terbaru melalui komunikasi yang dilakukan	1	
		9. Berinteraksi dan berdiskusi dengan rekan kerja untuk memperlancar pekerjaan	1	
		10. Komunikasi yang terjadi dalam tim cukup intens	1	
		11. Komunikasi tatap muka lebih efektif	1	
	3. Efektivitas komunikasi	12. Proses komunikasi di instansi berlangsung secara langsung dan jelas	1	
		13. Pesan yang disampaikan oleh atasan atau rekan kerja selalu tepat sasaran	1	
		14. Dapat memahami dan bertanggung jawab dengan baik karena adanya komunikasi	1	
		15. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi kesalahpahaman	1	
	4. Tingkat pemahaman pesan	16. Memahami pesan atau instruksi yang disampaikan oleh atasan atau rekan kerja	1	
		17. Memahami dengan jelas pesan	1	

Skala
likert 1-5

		yang disampaikan		
		18. Jarang mengalami kesalahpahaman dalam menerima pesan atau instruksi	1	
		19. Penjelasan yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja selalu lengkap dan jelas	1	
		20. Komunikasi yang langsung dan terbuka membantu untuk memahami instruksi lebih baik	1	
	5. Perubahan sikap	21. Komunikasi yang jelas dapat memotivasi pegawai	1	
		22. Mengubah cara bekerja setelah mendapat masukan	1	
		23. Komunikasi yang efektif dapat mendorong untuk meningkatkan sikap dan perilaku pegawai	1	
		24. Menjadi lebih baik setelah berkomunikasi dengan rekan kerja	1	
		25. Perubahan sikap dikarenakan mendapat komunikasi yang efektif	1	
				Skala likert 1-5

		tugas yang saya kerjakan	1	
	3. Ketaatan pada standar kerja	10. Waspada terhadap perubahan kebijakan yang berdampak pada pekerjaan	1	
		11. Berusaha untuk mengantisipasi masalah sebelum masalah terjadi	1	
		12. Sering melewatkan detail kecil yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan	1	
		13. Cenderung kurang tanggap terhadap perubahan yang terjadi	1	
		14. Menyadari kesalahan setelah pekerjaan selesai	1	
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	15. Mengikuti langkah- langkah kerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku	1	
		16. Memastikan semua tugas diselesaikan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan	1	
		17. Mematuhi semua peraturan keselamatan kerja saat menjalankan tugas	1	
				Skala likert 1-5

		18. Bekerja sesuai dengan panduan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan	1	
	5. Sikap	19. Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat	1	
		20. Mengabaikan standar kerja untuk menyelesaikan tugas lebih cepat	1	
		21. Bekerja tanpa mengikuti prosedur yang ditentukan	1	
		22. Standar kerja tidak selalu harus diikuti dalam situasi tertentu	1	
		23. Mematuhi jam kerja yang sudah ditetapkan	1	
		24. Tidak pernah meninggalkan instansi tanpa izin	1	
	6. Etika kerja	25. Saya selalu mengisi laporan kehadiran sesuai dengan aturan	1	
		26. Mematuhi kebijakan perusahaan terkait penggunaan fasilitas kerja	1	
		27. Memastikan semua tugas diselesaikan sesuai dengan peraturan berlaku	1	
		28. Mengabaikan		

Skala likert
1-5

	7. Kehadiran	peraturan terkait jadwal kerja 29. Bekerja tanpa memperhatikan peraturan yang berlaku 30. Peraturan kerja terlalu kaku sehingga sulit diikuti 31. Bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas 32. Menunjukkan rasa hormat kepada atasan dan rekan kerja 33. Menjaga fokus dan konsentrasi saat bekerja 34. Bersikap jujur dan transparan dalam menjalankan tugas 35. Menjaga semangat kerja meskipun menghadapi tantangan atau tekanan	1 1 1 1 1 1 1	Skala likert 1-5
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan 2. Memeriksa ulang hasil kerja untuk memastikan tidak ada kesalahan 3. Menyelesaikan	1 1 1	

		tugas dengan efisien tanpa mengorbankan kualitas		Skala likert 1-5
	2. Kuantitas kerja	4. Memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang diberikan	1	
		5. Aktif mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	1	
		6. Menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	1	
		7. Menyelesaikan sejumlah tugas harian sesuai dengan standar yang ditentukan	1	Skala likert 1-5
		8. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas	1	
		9. Menyelesaikan pekerjaan tambahan diluar tugas utama saya dalam waktu yang wajar	1	
	3. Ketepatan waktu	10. Menyelesaikan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan target	1	
		11. Dapat menyelesaikan tugas lebih cepat	1	

		atau tepat waktu		
		12. Mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif	1	
		13. Bekerja dengan cepat dan tetap efisien dalam situasi yang membutuhkan penyelesaian segera	1	
		14. Tidak menunda-nunda pekerjaan dan langsung menyelesaikan segera	1	
		15. Menyelesaikan beberapa tugas sekaligus dengan cepat		
	4. Efektivitas	16. pekerjaan selesai dengan hasil yang sesuai target	1	
		17. menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan	1	
		18. menemukan solusi yang tepat dan efektif ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan	1	
		19. hasil pekerjaan selalu memenuhi standar dan	1	
				Skala likert 1-5

		harapan yang ditentukan	1	
	5. Komitmen	20. menentukan prioritas pekerjaan dengan baik	1	
		21. memberikan upaya terbaik dalam menyelesaikan setiap tugas	1	
		22. tetap semangat dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan	1	
		23. terikat secara emosional dengan tempat kerja	1	
		24. bersedia mengambil tanggung jawab tambahan	1	
		25. memprioritaskan pekerjaan diatas hal-hal yang kurang relevan selama jam kerja		Skala likert 1-5
		Total	110	

Instrument disusun berdasarkan indikator-indikator dari Kinerja pegawai, Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja dan dikembangkan untuk dijadikan kuisisioner. Kuisisioner yang telah dibuat akan diberi skor untuk mengetahui distribusi variabel bebas dengan terikat, berdasarkan persepsi responden dengan mencari interval dari setiap kategori menggunakan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Kelas Interval

NT = Nilai Tertinggi, diperoleh dari skor tertinggi soal di kalikan dengan jumlah soal

NR = Nilai Terendah, diperoleh dari skor terendah soal di kalikan dengan jumlah soal

K = Kategori, dalam penelitian ini kategori dibuat dalam 3 kelompok yaitu kurang, sedang dan baik.

Contoh perhitungan kelas interval

1. Kelas interval variabel Y (Kinerja Pegawai)

Daftar pernyataan kuesioner kinerja pegawai disusun sebanyak 25 pernyataan, maka diperoleh nilai tertinggi sebesar $5 \times 25 = 125$ dan nilai terendah sebesar $1 \times 25 = 25$. Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$I = \frac{125 - 25}{3} = \frac{100}{3} = 33,3 \text{ (33)}$$

Dengan interval ($i = 33$), diperoleh pengkategorian variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut :

- a. Skor 25-57, adalah pernyataan berkategori rendah, hal ini berarti pegawai kantor pekon Fajar Baru tidak mendapatkan hasil kerja yang diharapkan.
- b. Skor 58-91, adalah pernyataan berkategori sedang, hal ini berarti bahwa pegawai kantor pekon Fajar Baru mulai merasa puas dengan hasil kerja nya.
- c. Skor 92-125, adalah pernyataan berkategori tinggi, hal ini berarti banyak pegawai kantor pekon Fajar Baru yang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya saat ini.

2. Kelas interval variabel X1 (Kerjasama Tim Kerja)

Daftar pernyataan kuesioner Kerjasama Tim disusun sebanyak 25 pernyataan, maka diperoleh nilai tertinggi sebesar $5 \times 25 = 125$ dan nilai terendah sebesar $1 \times 25 = 25$. Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$I = \frac{125 - 25}{3} = \frac{100}{3} = 33,3 \text{ (33)}$$

Dengan interval ($i = 33$), diperoleh pengkategorian variabel Kerjasama Tim sebagai berikut :

- a. Skor 25-57, adalah pernyataan berkategori rendah, hal ini berarti Kerjasama Tim pegawai kantor pekon Fajar Baru tidak mendapatkan hasil kerja yang diharapkan.

- b. Skor 58-91, adalah pernyataan berkategori sedang, hal ini berarti bahwa Kerjasama Tim pegawai kantor pekon Fajar Baru mulai merasa kompak dan puas dengan hasil kerja nya.
- c. Skor 92-125, adalah pernyataan berkategori tinggi, hal ini berarti banyak pegawai kantor pekon Fajar Baru yang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya saat ini.

3. Kelas interval variabel X2 (Komunikasi kerja)

Daftar pernyataan kuesioner kinerja pegawai disusun sebanyak 25 pernyataan, maka diperoleh nilai tertinggi sebesar $5 \times 25 = 125$ dan nilai terendah sebesar $1 \times 25 = 25$. Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$I = \frac{125 - 25}{3} = \frac{100}{3} = 33,3 \text{ (33)}$$

Dengan interval ($i = 33$), diperoleh pengkategorian variabel Kinerja Komunikasi Kerja sebagai berikut :

- a. Skor 25-57, adalah pernyataan berkategori rendah, hal ini berarti Komunikasi pegawai kantor pekon Fajar Baru tidak mendapatkan hasil kerja yang diharapkan.
- b. Skor 58-91, adalah pernyataan berkategori sedang, hal ini berarti bahwa pegawai kantor pekon Fajar Baru mulai merasa puas dengan hasil komunikasi antar pegawainya.

- c. Skor 92-125, adalah pernyataan berkategori tinggi, hal ini berarti banyak pegawai kantor pekon Fajar Baru yang merasa puas dengan komunikasi antar pegawai pada pekerjaan yang dijalannya saat ini.

4. Kelas interval variabel X3 (Disiplin Kerja)

Daftar pernyataan kuesioner kinerja pegawai disusun sebanyak 33 pernyataan, maka diperoleh nilai tertinggi sebesar $5 \times 33 = 165$ dan nilai terendah sebesar $1 \times 33 = 33$. Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$I = \frac{165 - 33}{3} = \frac{132}{3} = 44$$

Dengan interval ($i = 44$), diperoleh pengkategorian variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut :

- a. Skor 33-76, adalah pernyataan berkategori rendah, hal ini berarti disiplin kerja pegawai kantor pekon Fajar Baru tidak mendapatkan hasil kerja yang diharapkan.
- b. Skor 77-121, adalah pernyataan berkategori sedang, hal ini berarti bahwa pegawai kantor pekon Fajar Baru mulai merasa disiplin di kantornya.
- c. Skor 122-165, adalah pernyataan berkategori tinggi, hal ini berarti banyak pegawai kantor pekon Fajar Baru yang merasa puas dengan kedisiplinan ditempat kerja yang dijalannya saat ini.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:131) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Analisis instrument

a. Uji validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuisioner. Uji validitas menentukan validitas alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Metode *pearson correlation* digunakan untuk menguji validitas. Ini berarti bahwa jika ada korelasi yang cukup tinggi di antara alat ukur yang digunakan, alat ukur tersebut dianggap valid. Setiap item pernyataan yang diuji validitasnya memiliki skor ordinal yang berkorelasi dengan skor ordinal keseluruhan item. Cara menentukan nilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = skor per item

Y = skor total untuk setiap item

Dalam pengujian validitas, yaitu pegawai di kantor pekan Fajar Baru. Selanjutnya dengan tingkat signifikan (α) 5% dari $df=n-K-1$ maka diperoleh nilai tabel, setelah itu nilai r tabel dibandingkan dengan nilai r hitung yang telah diperoleh. Dengan membandingkan antara kedua nilai r , maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu antara valid atau tidaknya item dari kuesioner tersebut.

Kriteria pengujian :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 . H_0 ditolak dan H_1 , H_2 , H_3 diterima, maka kuesioner dinyatakan valid
- b. jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau signifikansi < 0.05 . H_0 diterima dan H_1 , H_2 , H_3 ditolak, maka kuesioner tidak valid.

b. Uji reabilitas

Reliabilitas menurut Arikunto dalam (Tampubolon, 2023), mengacu kepada kepercayaan bahwa dokumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumennya sudah baik. Menurut Janna dalam (Tampubolon, 2023), uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi seberapa andal suatu instrumen dapat mengukur fenomena yang sama secara konsisten. Dengan kata lain, instrumen dianggap reliabel jika dapat menghasilkan data yang sama atau konsisten.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *cronbach's alpha*. *Cronbach's alpha* adalah rumus matematis yang digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas ukuran.

Rumus reliabilitas Cronbach's alpha:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right) = \frac{\sigma^2 - \sum X^2}{N}$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah butir pertanyaan

σ_i^2 = Jumlah total skor belahan genap

Kriteria dalam mengukur reliabilitas dengan Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

- a) Jika koefisien Alpha > taraf signifikan 60 % atau 0,60 maka kuisioner tersebut dikatakan reliabel.
- b) Jika koefisien Alpha < taraf signifikan 60% atau 0,60 maka kuisioner tersebut dikatakan tidak reliabel.

2. Analisis Deskriptif (Analisis Sederhana)

Analisis deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan.

Analisa data sederhana dilakukan agar kita dapat mengenal dengan baik data tersebut yang kemudian bilamana perlu di lanjutkan dengan

analisis yang lebih kompleks sesuai dengan tujuan penelitian.(Amelia et al., 2023: 155)

Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang memberikan gambaran umum terhadap objek yang diteliti, seperti melihat pergerakan masing-masing variabel penelitian, salah satunya dengan menggambarkan pergerakan masing-masing variabel penelitian dalam bentuk tabel ataupun grafik. Analisis deskriptif ini diambil dari hasil perhitungan nilai interval kelas untuk kemudian diuraikan sesuai dengan kelompok rentang kelas yang diperoleh masing-masing variabel.

3. Analisis statistic

Penelitian kuantitatif harus juga dilakukan Analisis Statistic yaitu regresi. Menurut Amelia et al. (2023: 167) Analisa regresi dilakukan bila kedua variabel memiliki hubungan kausal atau hubungan fungsional. Analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Regresi linier berganda adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen (variabel yang diprediksi) dan dua atau lebih variabel independen (variabel yang memengaruhi).

Menurut Sugiyono (2020) Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi

(dinaikturunkan nilainya). untuk mencari pola hubungan antara satu variabel terikat (dependen) dengan lebih dari satu variabel bebas (independen) yakni kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja dengan variabel dependen yakni kinerja pegawai di Kantor Pekon Fajar Baru.

Adapun rumus yang digunakan menurut Syofian Siregar yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_nX_n \text{ Keterangan:}$$

Y = variabel terikat

X1 = variabel bebas pertama

X2 = variabel bebas kedua

X3 = variabel bebas ketiga Xn = variabel bebas ke-n

a, b1, b2 = konstanta (nilai tetap yang tidak bergantung pada variabel)

Dari rumus tersebut, maka diperoleh persamaan regresi berganda yang akan dianalisis dalam penelitian ini, yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = kinerja Pegawai

a = Konstanta (nilai tetap yang tidak bergantung pada variabel) b1 = Koefisien regresi variabel X1 (nilai taksiran yang menghubungkan variabel)

b2 = Koefisien variabel X2 (nilai bilangan bulat)

X1 = Kerjasama Tim

X2 = Komunikasi

X3 = Disiplin Kerja

4. Analisis hipotesis

Analisis hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

a. Uji t (Persial)

Uji-t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan variabel independen secara persial variabel dependen.

Rumus uji-t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = korelasi persial yang ditemukan

n = jumlah sample

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{table}

Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 = Tidak ada pengaruh antara kerjasama Tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Fajar Baru

H_0 = Tidak ada pengaruh antara Komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Fajar Baru

H_0 = Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Fajar Baru

H_0 = Tidak ada pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Fajar Baru

H_0 = Tidak ada pengaruh antara Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Fajar Baru

H_a = ada pengaruh antara kerjasama Tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Fajar Baru

H_a = ada pengaruh antara Komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Fajar Baru

H_a = ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Fajar Baru

H_a = ada pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Fajar Baru

H_a = ada pengaruh antara Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Fajar Baru

b. Uji f

Percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka Fhitung dengan Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

H_a : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono rumus untuk Uji F:

$$F = \frac{\frac{R^2}{K}}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadra dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$b. Kd = r^2_{xy} \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2_{xy} = Koefisien Kuadrat korelasi ganda

Kriteria koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 3.4**Interval koefisien determinasi**

Koefisien determinasi	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,299	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Tinggi
0,80-1,00	Sangat tinggi