

KINERJA PEGAWAI DILIHAT DARI KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN *TEAM WORK* PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PEMALANG

attaalfarobi@gmail.com

Ririn Nurhayati

praptiuntag@gmail.com

Sri Suprpti

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Abstract

This study aims to determine the effect of work ability on the performance of employees of the Pemalang District Health Office. To determine the effect of work discipline on the performance of Pemalang District Health Office employees. To determine the effect of team work on the performance of employees of the Pemalang District Health Office. Based on this, the research is entitled "Analysis of Employee Performance Seen From Work Ability, Work Discipline and Team Work at Pemalang District Health Office Staff".

The population in this study were all staff of the Pemalang District Health Office, which numbered 80 people. Sampling using census sampling technique is to determine the number of samples from all existing populations. The sample to be taken in this study is 80 respondents. The data used are primary data by means of a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis.

Based on the results of the study, the following conclusions can be drawn. There is a positive and significant influence between work ability on the performance of the Pemalang District Health Office staff. With high work ability, the performance of employees will be able to increase. There is a positive and significant influence between work discipline on the performance of employees of the Pemalang District Health Office. With high work discipline, the performance of employees will be able to increase. There is a positive and significant influence between the team work on the performance of the staff of the Pemalang District Health Office. With team work getting higher, the performance of employees will be able to increase

Keyword : Work ability, work discipline, team work and employee performance

1. PENDAHULUAN

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pegawai di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin handal. Sumber daya manusia yang berkualitas ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/ kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. (Sedarmayanti,2017). Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya seperti kemampuan kerja, disiplin kerja dan *team work*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja dan merujuk pada pengetahuan, keahlian dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan (Sinungan, 2003). Dengan pengetahuan dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil

dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan/pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the righ man in the right place, the right man on the right job*).

Hal ini sejalan dengan penelitian Nurcahyo (2011) mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang menghasilkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Afada dan Suparwati (2015) yang menghasilkan kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2007) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan bagian/variable yang sangat penting dalam pengembangan maajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga disiplin kerja yang diterapkan pada ASN sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebagai ASN wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat dan membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011), Hermansyah dan Indarti (2015) mengenai pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014), Pricilya, Wuysang dan Tawas (2016) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kemampuan kerja dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *team work*. Dalam *www.alfurqon (2009) team work / kerja sama* adalah sebuah kata yang sangat sering kita dengar dan sangat akrab di telinga kita. Kerjasama dibentuk karena adanya dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu keinginan atau tujuan yang mereka ingin capai. Dengan *team work* yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011), Saputro (2016) mengenai pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai menghasilkan *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawasi dan Triatmanto (2017) yang menghasilkan *team work* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja merupakan pengetahuan, keahlian dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Dengan pengetahuan dan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang.

2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan sikap seseorang atau kelompok yang berusaha mematuhi semua aturan yang berlaku di tempat kerja diantaranya, datang secara teratur dan tepat waktu, mempergunakan perlengkapan dengan hati-hati dan sesuai prosedur, berpakaian rapi, selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan kinerja karyawan semakin baik. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang

2.3. Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Pegawai

Teamwork mempunyai peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena akan menghasilkan kinerja yang semakin baik jika dibandingkan dengan pekerjaan yang dikerjakan secara individu. Hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan team work terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang Berdasarkan hipotesis diatas dapat digambarkan model Kinerja Pegawai Dilihat dari Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Team Work Pada Pegawai. Gambar 1

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang yang berjumlah 80 orang. Pengambilan sampel dengan teknik *cencus sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel (Sutrisno Hadi, 2006).

3.2. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data mengenai kemampuan kerja, disiplin kerja, *teamwork* dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan di kabupaten Pemalang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner.

3.3. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan *Pearson Correlation*, dengan hasil uji validitas dapat dilihat pada table 1.

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* dengan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada table 2.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan *team work* terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3, dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 4,305 + 0,598 X_1 + 0,166X_2 + 0,218 X_3 + e$

2) Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* terdapat pada table 4, dapat diketahui bahwa tingkat signifikan variabel penelitian $0,187 > 0,05$ maka model regresi terdistribusi normal, oleh sebab itu dapat dilakukan proses selanjutnya.

3) Uji Asumsi Klasik

a) Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada table 5, hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikan semua variabel penelitian di atas 0,05.

b) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 6, dapat diketahui model regresi yang bebas multikolinieritas karena koefisien regresi antar variabel independen mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 .

c) Goodness of fit (Uji model)

1. Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji model menggunakan koefisien determinasi (R^2) yang merupakan alat untuk mengetahui besarnya hubungan persentase dari variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat pada tabel 7, koefisien determinasi didapatkan angka koefisien *adjusted R Square* sebesar 0,669. Hal ini berarti bahwa sebesar 66,9 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja, disiplin kerja dan *team work*. Sedangkan sisanya $100\% - 66,9\% = 33,1\%$

dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan *team work*.

2. Uji F

Uji F dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap dependen atau kelayakan model regresi. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 8. Hasil F hitung sebesar 54,252 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan model regresi layak.

4) Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan dari hasil uji t, yaitu melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Syarat penerimaan hipotesa yaitu $< 0,05$.

Berdasarkan dari hasil uji t maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

- 1) Hasil uji t antara pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,598 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berarti menerima hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang.
- 2) Hasil uji t antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,166 dan tingkat signifikan $0,021 < 0,05$. Berarti menerima hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang.
- 3) Hasil uji t antara pengaruh teamwork terhadap kinerja pegawai sebesar sebesar 0,218 dan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$. Berarti menerima hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan *teamwork* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan *team work* terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil koefisien regresi (b_1) kemampuan kerja sebesar 0,598 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pertama H_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang, terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurcahyo (2011) yang menghasilkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang sudah konsisten dan sesuai dengan standar kinerja yang dipersyaratkan, ini dapat dilihat dari pengetahuan para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang yang bisa memahami kebijakan-kebijakan dan keahlian bekerja dalam bidang pekerjaannya sehingga bisa bersikap konsisten dalam bekerja.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil koefisien regresi (b_2) disiplin kerja sebesar 0,166 dan tingkat signifikan $0,021 < 0,05$, maka hipotesis kedua H_2 : Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang, terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2010), Nurcahyo (2011), Hermansyah dan Indarti (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang masih kurang. Hal ini menunjukkan ada pegawai yang kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, karena jam kerja belum berakhir, pegawai sudah meninggalkan kantor dengan alasan ada kepentingan, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu.

3) Pengaruh Team Work terhadap Kinerja Pegawai

Hasil koefisien regresi (b_3) *team work* sebesar 0,218 dan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis ketiga H_3 : Ada pengaruh positif dan signifikan *team work* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang, terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011), Sriyono dan Lestari (2013), Saputro (2016) serta Sarboini, Surya dan Safiansyah (2017) yang menghasilkan *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Team work / kerja sama pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang sudah berjalan baik ini dapat dilihat adanya kecocokan antar pegawai dan atasan dapat dilihat dari komunikasi yang lancar, kekompakan dalam bekerja sehingga tercapai tujuan bersama dan menjalankan tujuan tersebut.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang. Dengan kemampuan kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat ini dapat dilihat dari indikator sikap

konsisten dalam bekerja yang berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

- 2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai akan dapat meningkat ini dapat dilihat dari indikator melaksanakan tugas dan kewajiban yang berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.
- 3) Ada pengaruh positif dan signifikan antara *team work* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang. Dengan *team work* yang semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan dapat meningkat ini dapat dilihat dari indikator komunikasi antar anggota yang berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Afada dan Suparwati, 2015, Variabel-variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo, *Jurnal Bisnis Indonesia Vol. 6 No. 2 Oktober 2015*
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*, Cetakan ke 7, Penerbit PT Remaja Rosdha Karya Bandung.
- Anonim, WWW. Alfurqon. Or.id port 80, 2009
- Amran. 2009. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo”. *Jurnal Ichsan Gorontalo, Volume 4 No. 2. Hal 2397-2413. Gorontalo: Universitas Ichsan Gorontalo*
- Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A. 1993. *Human Resources Management. New York : Mc Graw Hill Inc.*
- Brahmasari, 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2: 124-135.* Surabaya: Universitas 17 Agustus.
- Brahmasari, 2008. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Paradise Island Furniture, *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI), 5 (1), 50-61, 2016*
- Dewi, Sandra, 2007. *Team Work*, Penerbit Progressio, Bandung.
- Galih Rakasiwi, 2014, Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar), *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Hersey, Paul & Blanchard, K, Dharma Agus (Penterjemah). 2013. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Hermansyah dan Sri Indarti , 2015, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. VII No. 2 Mei 2015*

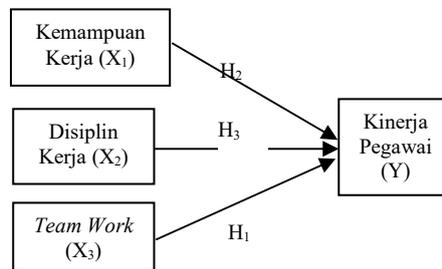
- Imam Ghozali, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Undip, Semarang.
- Irawati, Dwi, 2007, *Manajemen Konflik sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Dalam Organisasi*”, Segmen, No. 2, UPUMP.
- Ismani, HP, 1998, *Administrasi Negara, Birokrasi dan etos Kerja*, FIA UNIBRAW, Malang.
- J. Supranto , 2007, *Pengukuran Tingkat Kepuasan*, Jakarta, Erlangga
- Koesmono, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Erly Suandy. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Lawasi dan Triatmanto, 2017, Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , Vol 5 No. 1 2017
- Manzoor, e. a. 2011. Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning & Development* , I.
- Marpaung, M. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya* , 2.
- Maryoto, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Cetakan ke 8. Bandung : Mandar Maju
- Malayu S.P., Hasibuan. Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurchayyo, 2011, Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan, *Jurnal Eksis Vol.7 No.2, Agustus 2011: 1816 – 2000*
- Pandji, Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pricilya. Wuysang dan Tawas, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan KFC Bahu Mall Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016*
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Saputro, 2016, Pengaruh Komunikasi, Team Work dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UMKM dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Jepara, *Jurnal Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang*
- Simamora H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto B Sastrohadiwiryo, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*

- Indonesia, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Suad, Husnan, 2007, *Manajemen Personalia*, BPFE, Universitas Gajah Mada, Edisi Ke Empat, Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi, 2006. *Metode Penelitian Riset*, Yayasan Penerbit
- Fakultas Biologi UGM. Yogyakarta.
- Wahyudi, 2004. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Asia dan Timur Jauh, Bumi Aksara, Jakarta.

Lampiran

Gambar 1

Model Kinerja Pegawai Dilihat Dari Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan *Team Work* Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang



Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Kemampuan Kerja (X ₁)	X1.1	0,817	0,220	Valid
	X1.2	0,853	0,220	Valid
	X1.3	0,800	0,220	Valid
	X1.4	0,895	0,220	Valid
	X1.5	0,869	0,220	Valid
	X1.6	0,861	0,220	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,733	0,220	Valid
	X2.2	0,706	0,220	Valid
	X2.3	0,484	0,220	Valid
	X2.4	0,513	0,220	Valid
	X2.5	0,589	0,220	Valid
	X2.6	0,679	0,220	Valid
	X2.7	0,518	0,220	Valid
	X2.8	0,652	0,220	Valid
Team Work (X ₃)	X3.1	0,517	0,220	Valid
	X3.2	0,526	0,220	Valid
	X3.3	0,231	0,220	Valid
	X3.4	0,374	0,220	Valid
	X3.5	0,543	0,220	Valid
	X3.6	0,551	0,220	Valid
	X3.7	0,629	0,220	Valid
	X3.8	0,567	0,220	Valid
	X3.9	0,560	0,220	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,366	0,220	Valid
	Y1.2	0,397	0,220	Valid
	Y1.3	0,319	0,220	Valid
	Y1.4	0,569	0,220	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
	Y1.5	0,811	0,220	Valid
	Y1.6	0,664	0,220	Valid
	Y1.7	0,467	0,220	Valid
	Y1.8	0,832	0,220	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 2
Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian

No	Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Kriteria
1	Kemampuan Kerja (X ₁)	0,921	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,756	0,6	Reliabel
3	Team Work (X ₃)	0,631	0,6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,704	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 3
Hasil analisis regresi linier berganda
Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan team work terhadap kinerja pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,305	2,498		1,723	,089
1 Kemampuan Kerja	,598	,079	,612	7,611	,000
Disiplin Kerja	,166	,070	,181	2,362	,021
Team Work	,218	,087	,231	2,511	,014

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4
Hasil pengujian normalitas
Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan team work terhadap kinerja pegawai
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,21049847
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,070
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 5
Hasil uji heterokedastisitas
Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan team work terhadap kinerja pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,560	1,557		3,571	,051
Kemampuan Kerja	-,068	,049	-,189	-1,385	,170
Disiplin Kerja	-,045	,044	-,133	-1,022	,310
Team Work	-,021	,054	-,062	-,394	,695

a. Dependent Variable: ABS Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 6
 Hasil pengujian multikolinieritas
 Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan *team work* terhadap kinerja pegawai

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kemampuan Kerja	,647	1,546
Disiplin Kerja	,713	1,403
Team Work	,495	2,019

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 7
 Hasil koefisien determinasi
 Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan *team work* terhadap kinerja pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,682	,669	2,254

a. Predictors: (Constant), Team Work, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 8
 Hasil Uji F
 Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan *team work* terhadap kinerja pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	826,670	3	275,557	54,252	,000 ^b
Residual	386,018	76	5,079		
Total	1212,688	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Team Work, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019