Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Volume 5, Nomor 4, Oktober 2026
e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal. 557-566
DOI: https://doi.org/10.30640/inisiatif.v5i4.7987
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif

Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

Randi Arya Putra .E[1*], Marwan Setiawan[2], Mukti Hadianto[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Universitas Adiwangsa Jambi, Indonesia

**Penulis Korespondensi: randiarput@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine and analyze the effect of teamwork and work discipline on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Jambi City, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The population consisted of all 77 employees at the Department of Population and Civil Registration of Jambi City. The sampling technique used was saturated sampling; therefore, all members of the population were included as research respondents. Data were collected through questionnaires and documentation and analyzed using SPSS. The results showed that teamwork had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.377, a t-value of 3.415 > t-table of 1.993, and a significance value of 0.001 < 0.05. Work discipline also had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.568, a t-value of 5.337 > t-table of 1.993, and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, teamwork and work discipline had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 42.565 > F-table of 3.12 and a significance value of 0.000 < 0.05. The R Square value of 0.535 indicates that teamwork and work discipline explain 53.5% of the variation in employee performance, while the remaining 46.5% is influenced by other factors outside this study. Based on the findings, it can be concluded that improving teamwork and work discipline plays an important role in enhancing employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Jambi City.*

Keywords: *Disdukcapil of Jambi City; Employee Performance; Multiple Linear Regression; Teamwork; Work Disciplin.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi yang berjumlah 77 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi serta dianalisis menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,377, nilai t hitung 3,415 > t tabel 1,993, dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,568, nilai t hitung 5,337 > t tabel 1,993, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 42,565 > F tabel 3,12 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R Square sebesar 0,535 menunjukkan bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 53,5% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kerja sama tim dan disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Disdukcapil Kota Jambi; Kerja Sama Tim; Kinerja Pegawai; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling fundamental dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi. Pegawai tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional harian, tetapi juga merupakan aset strategis yang menentukan

Naskah Masuk: 03 Juli 2026; Revisi: 22 Agustus 2026; Diterima: 12 September 2026;
Tersedia: 26 September 2026

tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional, terencana, dan efisien agar pegawai mampu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara efektif. Dalam konteks organisasi pemerintahan, peran pegawai menjadi kian krusial karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan fungsi pelayanan publik serta tata kelola kependudukan yang prima.

Salah satu indikator utama yang menunjukkan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja pegawai. Menurut Sinambela (2021), kinerja merupakan efektivitas pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja yang tinggi mendukung pencapaian sasaran strategis instansi secara optimal, sedangkan kinerja yang rendah berpotensi menghambat mutu pelayanan kepada masyarakat. Menurut Tampubolon dkk. (2020), pengelolaan SDM secara adaptif dan terstruktur menjadi prasyarat mutlak untuk memastikan stabilitas dan peningkatan kinerja pegawai di sektor publik maupun swasta. Oleh sebab itu, organisasi dituntut untuk memperhatikan berbagai faktor pencetus yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai, seperti kerja sama tim dan disiplin kerja.

Kerja sama tim merupakan variabel penting karena dinamika tugas dalam instansi pemerintah tidak dapat diselesaikan secara individual. Setiap elemen pegawai dituntut untuk saling berinteraksi, berkoordinasi, dan berkontribusi demi penyelesaian tugas-tugas organisasi. Menurut Supartha dan Sintaasih (2021), kerja sama tim adalah bentuk kolaborasi antarindividu yang saling bergantung untuk mencapai sasaran bersama melalui komunikasi yang transparan, pembagian tugas yang jelas, dan komitmen bersama. Sejalan dengan hal tersebut, Tampubolon dkk. (2020) menegaskan bahwa kerja sama tim yang solid mampu menciptakan sinergi antarpegawai, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta menekan risiko kekeliruan kerja.

Selain kerja sama tim, disiplin kerja juga memegang peranan vital dalam mendorong tingginya produktivitas pegawai. Disiplin kerja mencerminkan ketaatan terhadap norma, waktu kerja, dan peraturan yang berlaku di tempat kerja. Menurut Afandi (2021), disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, yang diwujudkan melalui ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sarana kerja, serta kepatuhan pada prosedur operasional standar (SOP). Pegawai yang berdisiplin tinggi cenderung lebih berfokus pada sasaran kerja dan mampu mengelola waktu secara rasional, sehingga target organisasi dapat terealisasi secara konsisten. Sebagaimana dijelaskan oleh Ananda dkk. (2023), penegakan disiplin kerja serta penguatan pola interaksi dalam kerja sama tim berfungsi sebagai sarana pengendalian agar pegawai tetap berada pada koridor pencapaian tujuan organisasi.

Keterkaitan antara kerja sama tim, disiplin kerja, dan kinerja pegawai diperkuat oleh serangkaian temuan empiris pada penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Ananda dkk. (2023) menunjukkan bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan sejalan diungkapkan oleh Tampubolon dkk. (2020) pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar, yang membuktikan bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Hasanah dan Rahmawati (2022) menyimpulkan bahwa penguatan iklim kolaborasi dan kepatuhan terhadap aturan kerja berkolaborasi secara signifikan dalam mendongkrak pencapaian kinerja individu maupun instansi.

Meskipun penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh variabel-variabel tersebut, terdapat celah penelitian (*research gap*) mendasar yang membedakan riset ini. Pertama, terdapat perbedaan objek dan karakteristik lingkungan kerja. Penelitian Ananda dkk. (2023) berfokus pada sektor swasta/industri, sedangkan Tampubolon dkk. (2020) pada instansi keuangan fiskal daerah. Penelitian ini secara spesifik dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Jambi, yang memiliki alur operasional administrasi publik massal dengan intensitas interaksi tatap muka yang sangat tinggi. Kedua, adanya perbedaan tantangan operasional dan beban kerja publik. Pelayanan dokumen kependudukan (KTP-el, KK, Akta Kelahiran) diwajibkan memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM). Hambatan koordinasi antar-seksi atau ketidakhadiran pegawai pada loket layanan berakibat fatal pada penumpukan antrean masyarakat. Ketiga, riset ini memberikan pembaruan temporal dan teoretis pasca-transformasi pelayanan digital kependudukan di Kota Jambi menggunakan landasan teori MSDM kontemporer.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan indikator fundamental dalam mengevaluasi tingkat efektivitas operasional dan pencapaian sasaran strategis suatu instansi publik. Menurut Sinambela (2021), kinerja merupakan efektivitas pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja yang tinggi di sektor pemerintahan secara langsung berkontribusi pada terciptanya standar pelayanan publik yang prima, responsif, dan akuntabel. Sebaliknya, penurunan performa kerja individu berpotensi memicu stagnasi birokrasi dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Pengelolaan SDM secara adaptif dan terstruktur menjadi prasyarat mutlak untuk memastikan stabilitas dan peningkatan kinerja pegawai di sektor publik. Pengukuran dimensi kinerja pegawai dapat dinilai secara komprehensif melalui indikator standar kedinasan, meliputi: kualitas hasil kerja, volume kuantitas pencapaian target, ketepatan waktu penyelesaian tugas operasional, efektivitas pemanfaatan sumber daya organisasi, serta tingkat kemandirian dan tanggung jawab pegawai atas konsekuensi keputusan kerja yang diambil.

Kerja Sama Tim

Dalam dinamika organisasi sektor publik yang kompleks, pencapaian target kelembagaan tidak dapat diselesaikan secara individual melainkan membutuhkan keterpaduan peran antarpegawai. Menurut Supartha dan Sintaasih (2021), kerja sama tim adalah bentuk kolaborasi antarindividu yang saling bergantung untuk mencapai sasaran bersama melalui komunikasi yang transparan, pembagian tugas yang jelas, dan komitmen bersama. Melalui iklim kerja sama yang solid, hambatan ego sektoral atau ketimpangan beban kerja antarbidang dapat diminimalkan secara signifikan. Sinergi yang tercipta di dalam tim mampu mempercepat ritme pengerjaan tugas, merangsang inovasi pemecahan masalah teknis, serta menekan potensi kesalahan atau kekeliruan kerja operasional. Dimensi kerja sama tim dievaluasi melalui beberapa indikator substantif, antara lain adanya kesamaan visi dan orientasi tujuan kelompok, kelancaran saluran komunikasi interpersonal, tingkat kepercayaan dan saling ketergantungan antaranggota, pembagian porsi tugas yang proporsional, serta komitmen penuh terhadap keputusan bersama.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tiang utama yang mengendalikan perilaku pegawai agar senantiasa selaras dengan koridor peraturan organisasi. Menurut Afandi (2021), disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kepatuhan ini bukan didasarkan atas dasar paksaan, melainkan bentuk internalisasi kesadaran individu akan kewajiban profesionalnya. Penegakan disiplin berfungsi sebagai instrumen korektif dan preventif demi menjamin ketertiban dan kelancaran alur pelayanan operasional harian. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung mampu memanajemen waktu secara rasional dan memfokuskan energinya untuk menuntaskan target organisasi secara konsisten. Pengukuran aspek disiplin kerja merujuk pada pemenuhan indikator utama, meliputi: ketaatan terhadap jam kerja (ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan jam pulang), kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP), efisiensi dan kehati-hatian dalam penggunaan sarana atau fasilitas kerja instansi, serta kepatuhan tinggi terhadap hierarki penugasan dan etika perilaku kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain verifikatif untuk membuktikan hubungan kausalitas antarvariabel. Lokasi penelitian berada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Jambi, dilaksanakan pada bulan Juli sampai September 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai instansi yang berjumlah 77 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), di mana seluruh anggota populasi sebanyak 77 pegawai dijadikan sebagai responden aktif penelitian.Data dikumpulkan melalui metode kuesioner dan studi dokumentasi. Pengukuran data instrumen menerapkan Skala Likert lima tingkatan skor: 5 (Sangat Setuju), 4 (Setuju), 3 (Netral), 2 (Tidak Setuju), dan 1 (Sangat Tidak Setuju). Struktur variabel kuesioner terdiri dari Kerja Sama Tim (X_1) dengan 10 butir pernyataan, Disiplin Kerja (X_2) dengan 10 butir pernyataan, dan Kinerja Pegawai (Y) dengan 10 butir pernyataan.

Teknik validasi data menggunakan uji validitas korelasi *Pearson Product Moment* (syarat item jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,224 pada $\alpha = 0,05$) serta uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* (syarat andal jika nilai $\alpha > 0,70$). Untuk pengelompokan analisis deskriptif, data ditelaah menggunakan metode Rentang Skala (Rs) dengan perhitungan. Maka interval klasifikasi skor (77-385) ditetapkan menjadi: 77-138 (Sangat Buruk/Sangat Rendah), 139–200 (Buruk/Rendah), 201-262 (Cukup Baik/Sedang), 263-324 (Baik/Tinggi), dan 325–385 (Sangat Baik/Sangat Tinggi).

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*), Uji Multikolinearitas (syarat *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10), serta Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*). Pembuktian hipotesis dinilai menggunakan analisis Regresi Linear Berganda menggunakan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dilanjutkan dengan Uji t (parsial), Uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) dengan pengolahan piranti SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kalkulasi hasil validitas menunjukkan semua butir kuesioner dinyatakan valid. Pada variabel Kerja Sama Tim (KST 1-10), nilai \(r_{hitung}\) bergerak dari 0,500 s.d 0,766; variabel Disiplin Kerja (DK 1-10) berkisar antara 0,505 s.d 0,761; dan variabel Kinerja Pegawai (KP 1-10) mencatat koefisien 0,505 s.d 0,761. Semua item memiliki nilai \(r_{hitung} > 0,224\). Dari segi reliabilitas, koefisien *Cronbach's Alpha* Kerja Sama Tim sebesar 0,834,

Disiplin Kerja sebesar 0,874, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,880. Seluruh instrumen melampaui standar kritis 0,70, sehingga dinyatakan sangat reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan tabulasi data tanggapan responden, diperoleh kondisi deskriptif sebagai berikut:

Variabel Kerja Sama Tim (X_1): Memperoleh total skor 3.378 dengan rata-rata indeks 337,8. Hasil ini menempatkan variabel kerja sama tim pada Kategori Sangat Baik. Seluruh 10 item pernyataan kuesioner secara merata berada pada rentang skala sangat baik.

Variabel Disiplin Kerja (X_2): Mencatat akumulasi total skor sebesar 3.441 dengan rata-rata indeks 344,1. Skor ini berada pada rentang interval 325-385, sehingga masuk dalam Kategori Sangat Baik secara menyeluruh.

Variabel Kinerja Pegawai (Y): Memperoleh total skor perolehan 3.325 dengan rata-rata 332,5, sehingga masuk dalam Kategori Sangat Tinggi. Dari 10 item penilaian, sebanyak 8 item mencatat predikat sangat tinggi dan 2 item (indikator KP3 dan KP4) mencatat predikat Tinggi.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas: Berdasarkan hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,067. Karena koefisien signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 0,05 (0,067 > 0,05), residual model dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas: Hasil olah statistik menunjukkan variabel X_1 dan X_2 memiliki nilai *Tolerance* yang identik yaitu 0,704 (> 0,10) disertai nilai VIF sebesar 1,420 (< 10,00). Maka, disimpulkan model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas: Keluaran grafik *scatterplot* memperlihatkan titik-titik data menyebar secara acak dan konstan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Tidak terbentuk pola geometris (corong atau bergelombang), mengonfirmasi model regresi bersifat homoskedastisitas (bebas heteroskedastisitas).

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut merupakan hasil analisis koefisien regresi berganda menggunakan software SPSS:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig.
(Constant)	1,241	4,599		0,270	0,788
Kerja Sama Tim (X_1)	0,377	0,111	0,323	3,415	0,001
Disiplin Kerja (X_2)	0,568	0,106	0,504	5,337	0,000

Berdasarkan nilai pada Tabel 1, persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y=1,241 + 0,377X_1 + 0,568X_2 \quad ...(1)$$

Nilai konstanta sebesar 1,241 menggambarkan baseline performa kinerja ketika variabel bebas bernilai nol. Nilai koefisien b_1 sebesar 0,377 bermakna setiap peningkatan 1 satuan kerja sama tim akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,377 satuan dengan syarat variabel lain tetap. Koefisien b_2 sebesar 0,568 membuktikan tiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja memicu kenaikan skor kinerja sebesar 0,568 satuan. Tanda positif menunjukkan arah hubungan linear searah.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t): Batas signifikansi uji parsial ditentukan dengan t_{tabel} pada df = 77-2-1 = 74, yaitu sebesar 1,993. Pada variabel Kerja Sama Tim (X_1), didapatkan nilai t_{hitung} 3,415 > 1,993 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel Disiplin Kerja (X_2), didapatkan nilai t_{hitung} 5,337 > 1,993 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F): Berdasarkan pengujian tabel ANOVA, nilai F_{hitung} tercatat sebesar 42,565, lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} sebesar 3,12 (42,565 > 3,12) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan hipotesis ketiga (H_3) diterima, yaitu kerja sama tim dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Jambi.

Koefisien Determinasi (R^2): Berdasarkan ringkasan model, nilai *R Square* yang didapatkan adalah 0,535. Hasil ini menunjukkan kemampuan kontribusi variabel kerja sama tim dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai adalah sebesar 53,5%, sedangkan sisa proporsi 46,5% dijelaskan oleh variabel di luar cakupan model penelitian ini.

Pembahasan

Secara parsial, kerja sama tim terbukti esensial dalam mendukung kelancaran administrasi kependudukan. Karakteristik pelayanan kependudukan yang bersifat integratif (seperti verifikasi berkas hingga pencetakan dokumen kependudukan) menuntut koordinasi yang kuat antarbidang. Kolaborasi yang baik terbukti mempercepat alur kerja harian dan menekan risiko kesalahan teknis pada data kependudukan, yang selaras dengan teori Supartha dan Sintaasih (2021) serta temuan Tampubolon dkk. (2020).

Di sisi lain, disiplin kerja memegang peranan yang lebih dominan dalam menentukan kualitas performa pegawai, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (0,568 > 0,377) serta t_{hitung} (5,337 > 3,415) yang lebih tinggi. Hal ini memberikan arti bahwa kepatuhan pegawai terhadap regulasi jam operasional loket, pematuhan SOP pelayanan, dan ketepatan waktu kehadiran secara langsung menjadi kunci utama dalam mereduksi panjangnya antrean masyarakat di Disdukcapil Kota Jambi. Pegawai yang berdisiplin tinggi memastikan Standar Pelayanan Minimal (SPM) pemerintahan terealisasi konsisten. Temuan empiris simultan (53,5%) ini memperkuat validitas riset terdahulu dari Ananda dkk. (2023) serta Hasanah dan Rahmawati (2022) bahwa perpaduan antara kepatuhan regulasi dan iklim koordinasi internal yang solid adalah determinan mutlak pemeliharaan mutu pelayanan publik di instansi pemerintahan daerah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kerja sama tim (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dengan nilai t_{hitung} 3,415 > 1,993.Disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut dengan nilai t_{hitung} 5,337 > 1,993, serta menjadi faktor pembentuk kinerja yang paling dominan.Secara simultan, kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} 42,565 > 3,12. Kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi sebesar 53,5% terhadap variasi performa kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ananda, R., Saputra, A., & Lestari, D. (2023). Pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor publik dan swasta. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 145–158.

Arifin, M., & Siregar, H. (2022). Penguatan disiplin kerja dan koordinasi antarbidang dalam optimalisasi pelayanan administrasi kependudukan. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 34–47.

Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden kinerja pegawai*. Jakarta: Penerbit Aksara Publik.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasanah, N., & Rahmawati, E. (2022). Pengaruh iklim kolaborasi kerja sama tim dan kepatuhan terhadap aturan kerja dalam mendongkrak kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, 6(2), 89–101.

Kurniawan, B., & Utomo, S. (2024). Strategi peningkatan kualitas pelayanan minimal melalui penegakan disiplin aparatur sipil negara. *Jurnal Tata Kelola Pemerintahan*, 11(3), 202–215.

Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Prasetyo, D., & Wibowo, A. (2025). Rekayasa efisiensi pelayanan publik melalui kerja sama tim berbasis kompetensi digital. *Jurnal Konferensi Riset Manajemen*, 4(1), 55–68.

Priyatno, D. (2018). *Spesial SPSS untuk analisis data penelitian regresi*. Yogyakarta: Mediakom.

Putra, R. A., & Hidayat, T. (2023). Analisis pengaruh budaya disiplin terhadap ketepatan waktu pelayanan publik di kantor pemerintahan daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2), 112–126.

Ramadhan, M. F., & Anitra, V. (2024). Pengaruh pengembangan kompetensi sosial dan disiplin pegawai terhadap efektivitas pelayanan terpadu. *Jurnal Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 410–423.

Sari, D. A., & Wijaya, A. (2025). Evaluasi beban kerja publik dan sinkronisasi kerja sama tim lintas seksi pada dinas kependudukan. *Jurnal Riset Manajemen publik*, 5(1), 76–89.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2021). *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Denpasar: CV. Setia Bakti.

Supriyadi, M. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kerja sama tim terhadap pemenuhan standar pelayanan minimal instansi publik. *Jurnal Media Akademik*, 7(2), 180–194.

Tampubolon, E., Simanjuntak, J., & Hutauruk, R. (2020). Analisis empiris pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 4(3), 215–228.

Utami, N. W., & Setiawan, I. (2025). Pengaruh insentif kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin dan performa pelayanan aparatur sipil negara. *Jurnal Manajemen Publik Terpadu*, 3(2), 1221–1233.

Wijaya, A. (2026). Dampak kepatuhan prosedur operasional standar (SOP) dan kekompakan kelompok terhadap pencapaian target kuantitas kerja pegawai loket pelayanan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 45–59.