

**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA  
BURUH BONGKAR MUAT PELABUHAN  
KUALA RIAU TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**YONDA PRASETYA**

**NIM : 17612215**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2022**

**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA  
BURUH BONGKAR MUAT PELABUHAN  
KUALA RIAU TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

**OLEH**

**YONDA PRASETYA**

**NIM : 17612215**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA**  
**BURUH BONGKAR MUAT PELABUHAN**  
**KUALA RIAU TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : YONDA PRASETYA  
NIM : 17612215

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Betty Leindarita, S.E., M.M.  
NIDN.1030087301/Lektor

Pembimbing Kedua,



Risnawati, S.Sos, M.M.  
NIDN.1025118803/Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.  
NIDN.1002078602/Lektor

**Skripsi Berjudul**  
**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA**  
**BURUH BONGKAR MUAT PELABUHAN**  
**KUALA RIAU TANJUNGPINANG**

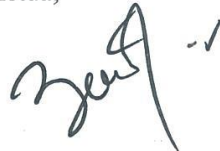
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : YONDA PRASETYA  
NIM : 17612215

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sembilan  
Belas Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan Dinyatakan Telah  
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



**Betty Leindarita, S.E., M.M.**  
NIDN.1030087301/Lektor

Sekretaris,



**Maryati, SP., M.M.**  
NIDN.1007077101/Lektor

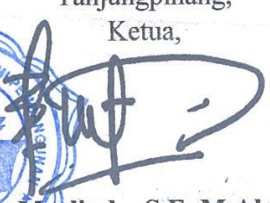
Anggota,



**Yurianto, S.E., M.M.**  
NIDN. 8957200020/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 19 Agustus 2022  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,



  
**Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA.**  
NIDN. 1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yonda Prasetya  
NIM : 17612215  
Tahun Angkatan : 2017  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,29  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Buruh  
Bongkar Muat Pelabuhan Kuala Riau  
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 19 Agustus 2022

Penyusun



**YONDA PRASETYA**  
**NIM 17612215**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, rahmat , hidayah dan rezeki-Nya yang selalu memberikan kemudahan saya dalam menyusun skripsi ini.

Tak lupa pula kupersembahkan skripsi ini untuk orang tuaku yang tercinta, yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta tak pernah berhenti meberikan dukungan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri dan semua orang yang saya cintai serta untuk orang orang yang menanyakan kapan saya

wisuda.

## **HALAMAN MOTTO**

*”Dan tidak ada kesuksesan bagiku melainkan atas  
(pertolongan) Allah”*

*(Q.s Huud : 88)*

*“Allah tdak membebani seorang hamba melainkan sesuai  
dengan kemampuannya”*

*(Qs Al-Baqarah)*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karna berkat izin dan kuasa-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Buruh Bongkar Muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang” guna menyelesaikan syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa, tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.,Ak.,CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.,M.Si.Ak.CA. selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.,M.Si.Ak.CA. selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.



6. Ibu Betty Leindarita,S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing satu penulis, yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Ibu Risnawati, S.Sos.,M.M. selaku dosen pembimbing dua penulis, yang juga telah memberikan nasehat dan bimbingannya yang sangat besar dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat serta karyawan/ti STIE Pembangunan Tanjungpinang.
9. Terkhusus untuk kedua orangtuaku yang tersayang, terima kasih yang tak terhingga sehingga atas segala doa, nasehat, pengertian dan kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
10. Serta untuk sahabat dan teman-teman seperjuangan Manajemen Sore 2 dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa/i Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 19 Agustus 2022  
Penulis,

**YONDA PRASETYA**  
NIM 17612215

## DAFTAR ISI

	<b>HAL</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah .....	8
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2.1 Fungsi Manajemen sumber daya manusia .....	13
2.1.2.2 Peran Manajemen sumber daya manusia.....	16

2.1.2.3 Tujuan Manajemen sumber daya manusia.....	17
2.1.3 Kerjasama Tim .....	18
2.1.3.1 Definisi Kerjasama Tim.....	18
2.1.3.2 Ciri-ciri Kerjasama Tim.....	19
2.1.3.3 Jenis-jenis Kerjasama Tim .....	20
2.1.3.4 Peranan dan Kekuatan dalam Membangun Kerjasama Tim.....	21
2.1.3.5 Karakteristik Kerjasama Tim .....	23
2.1.3.6 Alasan-alasan Perlunya Kerjasama Tim.....	25
2.1.3.7 Hal yang dapat Mendukung dan Mengganggu Kerjasama Tim .....	25
2.1.3.8 Manfaat Kerjasama Tim .....	27
2.1.3.9 Indikator Kerjasama Tim .....	28
2.1.4 Kinerja .....	29
2.1.4.1 Definisi Kinerja .....	29
2.1.4.2 Tujuan Kinerja.....	31
2.1.4.3 Manfaat Kinerja.....	31
2.1.4.4 Aspek-aspek Kinerja.....	32
2.1.4.5 Faktor-faktor yang dapat Mempengaruhi Kinerja .....	32
2.1.4.6 Indikator kinerja .....	34
2.1.5 Hubungan Antara Kerjasama Tim Terhadap Kinerja.....	36
2.2 Kerangka Pemikiran .....	37
2.3 Hipotesis .....	38
2.4 Penelitian Terdahulu .....	38

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	44
3.2 Jenis Data .....	44
3.2.1 Data Primer .....	44
3.2.2 Data Sekunder .....	45
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.4 Populasi dan Sampel .....	46
3.4.1 Populasi.....	46

3.4.2 Sampel .....	46
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	47
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	48
3.7 Teknik Analisis Data .....	50
3.7.1 Uji Kualitas Data .....	50
3.7.1.1 Uji Validitas.....	50
3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	51
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	51
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	51
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas .....	52
3.7.3 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	53
3.7.4 Uji Hipotesis.....	53
3.7.4.1 Uji t.....	53
3.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	56
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	56
4.1.1.1 Sejarah Singkat perusahaan.....	56
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	57
4.1.1.3 Struktur Organisasi Buruh Bongkar Muat .....	57
4.1.2 Karakteristik Responden .....	58
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
4.1.2.3 Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja .....	60
4.1.3 Deskriptif Tanggapan Responden .....	61
4.1.3.1 Deskripsi Variabel Kerjasama Tim .....	61
4.1.3.2 Deskripsi Variabel Kinerja .....	66
4.1.4 Uji Kualitas Data .....	71
4.1.4.1 Uji Validitas .....	71
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	73
4.1.5 Uji Asumsi Klasik .....	73

4.1.5.1 Uji Normalitas .....	73
4.1.5.2 Uji Heteroskedastisitas .....	76
4.1.6 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	77
4.1.7 Uji Hipotesis.....	78
4.1.7.1 Uji t .....	78
4.1.7.2 Uji Koefisien Determinasi .....	79
4.2 Pembahasan .....	80
4.2.1 Variabel Kerjasama Tim .....	80
4.2.2 Variabel Kinerja .....	80
4.2.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Buruh Bongkar Muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang .....	81
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	83
5.2 Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>CURRICULUM VITAE</b>	

## **DAFTAR TABEL**

<b>No</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
3.1	Definisi Operasional Variabel .....	47
3.2	Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert.....	49
4.1	Rekapitulasi Jawaban Mengenai Kerjasama Tim.....	61
4.2	Rekapitulasi Jawaban Mengenai Kinerja .....	66
4.3	Hasil Uji Validitas .....	72
4.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	73
4.5	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	75
4.6	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	77
4.7	Hasil Uji t Secara Parsial.....	78
4.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	79

## DAFTAR GAMBAR

<b>No</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Pra survey pada buruh bongkar muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang	5
1.2	Gafik Pra survey fenomena Kerjasama Tim pada Buruh Bongkar Muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang .....	6
1.3	Gafik Pra survey fenomena Kinerja pada Buruh Bongkar Muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang .....	7
2.1	Kerangka Pemikiran.....	37
4.1	Struktur Organisasi .....	57
4.1	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
4.5	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	60
4.2	Hasil Uji Grafik Normalitas Histogram .....	74
4.3	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	75
4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
Lampiran 1	: Lembar Kuesioner
Lampiran 2	: Tabulasi Kuesioner
Lampiran 3	: <i>Output SPSS</i>
Lampiran 4	: Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 5	: Scan <i>Plagiarisme</i>



## ABSTRAK

### PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA BURUH BONGKAR MUAT PELABUHAN KUALA RIAU TANJUNGPINANG

Yonda Prasetya. 17612215. S1 Manajemen. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang. [yoandaprasetya24@gmail.com](mailto:yoandaprasetya24@gmail.com)

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja buruh bongkar muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang. Objek penelitian ini adalah seluruh buruh bongkar muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang sebanyak 43 orang responden, menggunakan teknik *non probability sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data bersifat valid, reliabel dan normal. Untuk uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan uji hipotesis, uji t menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Pada uji koefisien determinasi, kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja buruh bongkar muat pelabuhan kuala riau Tanjungpinang sebesar 66,5%.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja buruh bongkar muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang. Hal ini dapat terlihat pada nilai  $t_{hitung}$  variabel kerjasama tim adalah 9,012 dan  $t_{tabel}$  bernilai 1,681 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,012 > 1,681$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

Kata kunci : Kerjasama Tim, Kinerja

Dosen Pembimbing I : Betty Leindarita, S.E., M.M.  
Dosen Pembimbing II : Risnawati, S.Sos., M.M.

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF TEAM COOPERATION ON PERFORMANCE LABOR UNLOADING THE PORT KUALA RIAU TANJUNGPINANG**

Yonda Prasetya. 17612215. S1 Management. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang. [yoandaprasetya24@gmail.com](mailto:yoandaprasetya24@gmail.com)

*The purpose of this study was to determine the effect of teamwork on the performance of loading and unloading workers at Kuala Riau Tanjungpinang Port. The object of this research is all the loading and unloading workers of Kuala Riau Tanjungpinang Port as many as 43 respondents, using non-probability sampling technique with sampling using saturated sampling technique.*

*The method used in this study is a quantitative method. The data analysis technique used is data quality test, classical assumption test, simple linear regression test and hypothesis testing with the help of SPSS 24 program.*

*The results of this study indicate that the data are valid, reliable and normal. The heteroscedasticity test shows that there is no heteroscedasticity. Based on the hypothesis test, the t-test shows that the teamwork variable (X) has a significant effect on performance (Y). In the coefficient of determination test, teamwork has a significant effect on the performance of loading and unloading workers at the Kuala Riau Tanjungpinang port by 66.5%.*

*Based on the results of the study, it was concluded that teamwork had a significant effect on the performance of loading and unloading workers at the Port of Kuala Riau Tanjungpinang. This can be seen in the tcount value of the teamwork variable is 9.012 and ttable is 1.681 so that tcount > ttable (9.012 > 1.681) and the significance value is less than 0.05, namely 0.000 (0.000 < 0.05).*

*Keywords: Teamwork, Performance*

*Adviser Lecturer I : Betty Leindarita, S.E., M.M.*

*Adviser Lecturer II : Risnawati, S.Sos., M.M.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam organisasi/perusahaan yang berpartisipasi dalam menjalankan tugas, pokok, fungsi dan segala kegiatan yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan daya. Karyawan/SDM adalah ujung tombak keberhasilan atau pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Karena, suatu organisasi/perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk dipekerjakan sebagai karyawan yang merupakan salah satu elemen utama yang harus ditata kelola dengan baik demi mendukung upaya pencapaian target-target yang telah direncanakan.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu

mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi dibentuk karena penanganan suatu pekerjaan tidak bisa dilakukan oleh satu orang saja. Dalam organisasi/perusahaan diperlukan dua orang atau lebih untuk bekerjasama guna menciptakan atau membentuk suatu nilai dengan pemahaman bahwa nilai tersebut dapat tercapai secara efisien apabila saling bekerjasama dari pada bekerja secara individu. Pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa individu yang saling bekerjasama tersebut menunjukkan adanya kerjasama tim dalam mencapai target yang harus dicapai oleh suatu organisasi.

Kerjasama tim menurut Bachtiar adalah sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan bersama (Widyaswari, 2016). Dengan melakukan kerjasama tim maka akan menghasilkan hasil yang lebih efektif dibandingkan kerja secara individual. Menurut Leonard kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik (Anggraeni & Saragih, 2019). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kerjasama tim dalam sebuah organisasi/perusahaan.

Kerjasama tim didalam organisasi bukan hanya dibangun pada satu divisi saja tetapi harus dibangun antara sesama divisi yang saling berkolaborasi sehingga sebuah kegiatan operasional dapat dilakukan dengan baik. Sasaran kerjasama tim berupa sesuatu yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu dan dibagi dalam tugas-tugas serta pekerjaan yang harus dilakukan dengan tepat oleh semua karyawan. Keuntungan dari cara ini adalah bahwa setiap anggota tim akan saling

mengingatkan untuk bekerja dengan benar. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Gustian, 2016).

Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya Mathis (Siagian, 2020). Divisi ini bertugas untuk memastikan karyawan yang dimiliki organisasi dapat mencapai tingkat efektivitas dan kinerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (Siagian, 2020) defenisi kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Hasibuan (2017) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kerjasama tim dan sebaliknya kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sirait, 2014). Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efiseinsi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan.

Adapun masalah-masalah yang terjadi dalam kerjasama tim pada Buruh Bongkar Muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang yaitu seperti: kurang

kompaknya dalam melakukan pekerjaan, tidak mau saling membantu menyelesaikan pekerjaan, sering terjadinya perbedaan pendapat, tidak merasa senasib sepenanggungan, beban kerja tidak dibagi untuk satu tujuan bersama, tidak saling mengerti, tidak melakukan koordinasi ketika menyelesaikan pekerjaan sehingga sering terjadi mis komunikasi dan pengerahan pekerjaan yang kurang maksimal, serta tidak saling mendukung satu sama lain. Disisi lain juga sering dijumpai banyak anggota tim yang tidak mampu mengelola waktu kerjanya sehingga lebih nyaman bersantai-santai untuk mengobrol sesama temannya.

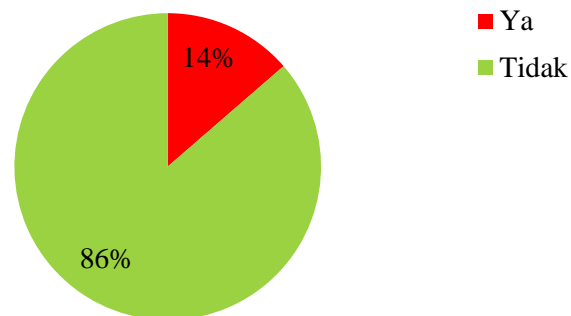
Masalah-masalah yang terjadi di lapangan tersebut tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja yang mengakibatkan sering terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Jika suatu organisasi tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu).

Peneliti melakukan pra survey untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada buruh bongkar muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang. Pra survey dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan didapatkan hasil jumlah pekerja yang mengisi sebanyak 22 orang buruh. Berikut hasil pra survey yang didapatkan ialah:

**Gambar 1.1**  
**Pra survey pada buruh bongkar muat Pelabuhan Kuala Riau**  
**Tanjungpinang**

Apakah anda merasa kerjasama tim di Pelabuhan Kuala Riau ini sudah cukup baik?

22 Tanggapan



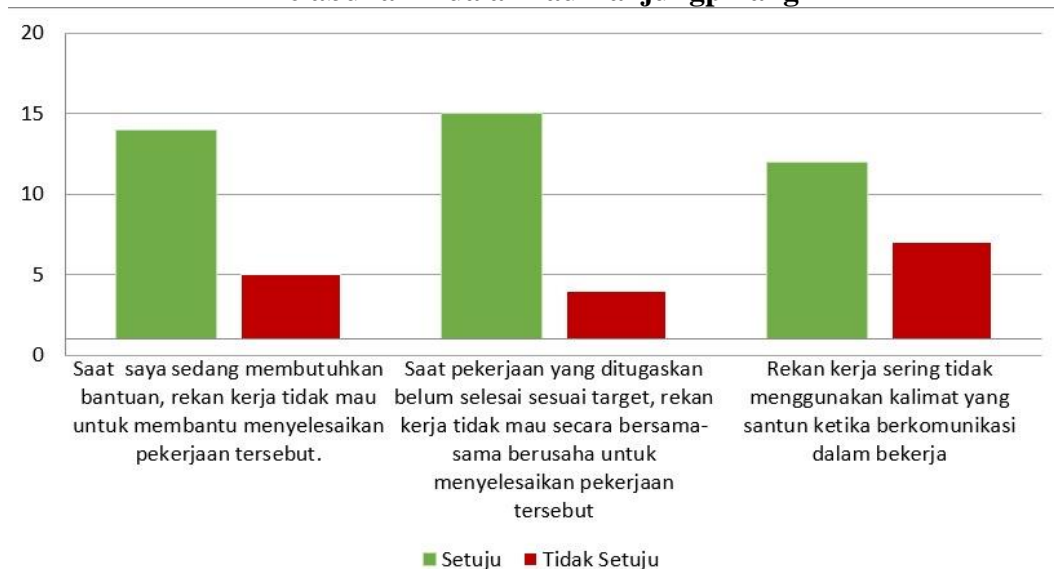
Sumber : Data olahan (2022)

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa pekerja yang merasa kerjasama tim di Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang tidak cukup baik sebanyak 19 orang atau dengan persentase 86%, sedangkan yang merasa kerjasama tim sudah cukup baik sebanyak 3 orang atau dengan persentase 14%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat fenomena kerjasama tim yang belum begitu maksimal pada buruh-buruh bongkar muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang. Sehingga dengan kurangnya kerjasama tim dalam suatu organisasi tentunya sangat mempengaruhi kinerja pekerja/buruh.

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kerjasama tim terhadap kinerja buruh bongkar muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang, peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner yang berisikan pernyataan yang

akan diisi oleh para buruh. Adapun hasil pra survey peneliti disajikan dalam bentuk grafik pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 1.2**  
**Grafik Pra survey fenomena Kerjasama Tim pada Buruh Bongkar Muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang**

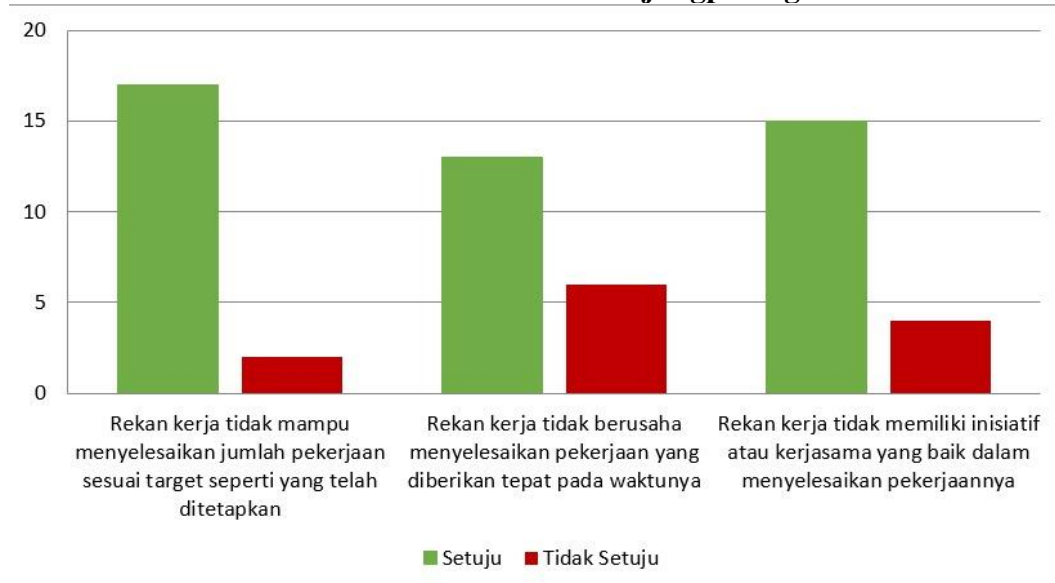


Sumber : Data olahan (2022)

Berdasarkan hasil pra survey fenomena kerjasama tim pada gambar 1.2 terhadap 19 orang buruh yang merasa kerjasama tim yang kurang baik menyatakan bahwa sebanyak 14 orang setuju dengan pernyataan pertama bahwa saat sedang membutuhkan bantuan rekan kerja tidak mau untuk membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kemudian untuk pernyataan kedua sebanyak 15 orang setuju saat pekerjaan yang ditugaskan belum selesai sesuai target rekan kerja tidak mau secara bersama-sama berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selanjutnya pada pernyataan ketiga sebanyak 13 orang setuju bahwa rekan kerja sering tidak menggunakan kalimat yang santun ketika berkomunikasi dalam bekerja.



**Gambar 1.3**  
**Grafik Pra survey fenomena Kinerja pada Buruh Bongkar Muat**  
**Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang**



Sumber : Data olahan (2022)

Berdasarkan pada gambar 1.3 grafik pra survey fenomena kinerja untuk pernyataan pertama sebanyak 17 orang setuju bahwa rekan kerja tidak mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target seperti yang telah ditetapkan. Kemudian pernyataan kedua sebanyak 13 orang setuju rekan kerja tidak berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu. Selanjutnya pernyataan ketiga sebanyak 15 orang setuju rekan kerja tidak memiliki inisiatif atau kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Buruh Bongkar Muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah Kerjasama Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Buruh Bongkar Muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang?

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Penelitian ini hanya meneliti Buruh Bongkar Muat yang termasuk dalam FSPSI (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) Reformasi PUK (Pengurus Unit Kerya) Pelantar II Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang yang berjumlah 43 orang.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :  
Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Buruh Bongkar Muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang?

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat dan juga memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan kerjasama tim dan kinerja.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis.**

#### 1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan penulis baik segi teoritis maupun konseptual mengenai pentingnya kerjasama tim didalam suatu pekerjaan.

#### 2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas tentang pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja buruh.

#### 3. Bagi Organisasi/perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi/perusahaan dalam meningkatkan kerjasama yang baik dengan memaksimalkan kinerja para buruh.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun sedemikian rupa dengan tujuan agar dapat dipahami dengan lebih mudah. Sistematika dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang pendahuluan, mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan tentang tinjauan teori, kerangka penelitian, hipotesis dan penelitian terdahulu.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, defnisi operasional variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini menguraikan kesimpulan yang merupakan penyaji singkat dari keseluruhan hasil penenelitian yang diperoleh dalam pembahasan serta saran-saran yang berhubungan dengan akhir penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk kata benda dari kata kerja *manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Manajemen berarti menyebabkan sesuatu terjadi, menyelesaikan, memiliki tanggung jawab untuk melakukan (Kaswan, 2016). Manajemen merupakan proses memutuskan apa yang harus dilakukan, dan selanjutnya menyelesaikannya dengan menggunakan sumber daya secara efektif. Manajemen didefinisikan yaitu mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan kerja orang lain agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2014). Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud nyata (Ais Zakiyudin, 2013).

Manajemen merupakan sebuah ilmu dalam suatu organisasi yang didalamnya terdapat kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia dan hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi yang sistematis, sehingga organisasi tersebut mampu membangun efektivitas serta efisiensi dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan individu, masyarakat umum, maupun organisasi (Hartatik, 2014).

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Filipo manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan penendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (M. Yani, 2014).

Menurut Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah bahwa kinerja organisasi yang baik harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Ringkasnya manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk membantu organisasi menjalankan upaya-upaya itu (Marwansyah, 2014). Berdasarkan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, dapat kita simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh

karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu dikembangkan dan dipelihara sehingga menjalin hubungan baik dan mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

#### **2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2013) yang meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan keperluan perusahaan dalam membantu tercapainya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menerapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakatnya.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian yaitu suatu kegiatan untuk mengorganisasi seluruh karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi yang baik akan membantu untuk tercapainya tujuan secara efektif.

## 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) merupakan kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawannya agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakatnya. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan memberi tugas kepada bawahannya agar mengerjakan seluruh tugasnya dengan baik.

## 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) merupakan kegiatan yang mengendalikan seluruh karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

## 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan



keinginan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu tercapainya tujuan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terciptanya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit tercapai tujuan yang maksimal.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

#### **2.1.2.2 Peran Manajemen sumber daya manusia**

Peranan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah garis besar tugas yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Ada beberapa peranan manajemen sumber daya manusia (Veithzal Rivai, 2013):

1. Melakukan analisis jabatan atau menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
3. Menyeleksi calon pekerja
4. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
5. Menetapkan gaji upah dan cara memberikan kompensasi
6. Memberikan insentif dan kesejahteraan
7. Melakukan evaluasi kinerja
8. Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan dan menetapkan disiplin kerja
9. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
10. Membangun komitmen kerja
11. Memberikan keselamatan kerja
12. Memberikan jaminan kesehatan
13. Menyelesaikan perselisihan karyawan
14. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan

Peranan yang diuraikan diatas dapat menjadi tolak ukur sebagai tugas yang akan di jalankan dan dikelola dengan baik dan bijak pada sumber daya manusia.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen sumber daya manusia**

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Sutrisno, 2015) sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban perkerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

### **2.1.3 Kerjasama Tim**

#### **2.1.3.1 Definisi Kerjasama Tim**

Menurut Bachtiar definisi kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan bersama. Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal (Widyaswari, 2016). Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif dari pada kerja secara individual. Tim adalah sejumlah kecil orang yang memiliki keterampilan yang saling melengkapi yang sama-sama berkomitmen pada suatu tujuan umum, tujuan kinerja, dan pendekatan yang mana mereka bertanggung jawab satu sama lain (Moorhead, 2013).

Menurut Leonard kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik (Anggraeni & Saragih, 2019). Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Tracy (Lawasi & Triatmanto, 2017) menyatakan bahwa “*teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

*Teamwork* dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan”. Pernyataan di atas diperkuat Dewi (Lawasi & Triatmanto, 2017), bahwa kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. 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. Menurut Marpaung (Sugiarto, 2017) *teamwork* adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu kegiatan. Kerjasama tim akan berhasil jika para anggota tim dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan serta keahlian untuk mengatasi masalah maupun tantangan yang dihadapi.

### **2.1.3.2 Ciri-ciri Kerjasama Tim**

Menurut Robbins (Masyithah et al., 2018) terdapat 4 (empat) ciri-ciri kerjasama tim diantaranya adalah:

1. **Memiliki Tujuan Bersama**

Anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. **Bersinergi Positif**

Anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

### 3. Tanggung Jawab Individu dan Bersama

Anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.

### 4. Keahlian yang Saling Melengkapi

Anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

#### **2.1.3.3 Jenis-jenis Kerjasama Tim**

Menurut Daft (Masyithah et al., 2018) jenis tim kerja terdiri dari 6 (enam) jenis, yaitu:

#### 1. Tim Formal

Tim formal adalah sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.

#### 2. Tim Vertikal

Tim vertikal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal.

#### 3. Tim Horizontal

Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hirarki yang hampir sama tapi berasal dari area keahlian yang berbeda.

#### 4. Tim dengan Tugas Khusus

Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim yang dibentuk diluar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.

#### 5. Tim Mandiri

Tim Mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap, dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.

#### 6. Tim Pemecahan Masalah

Tim pemecahan masalah adalah biasanya terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

### **2.1.3.4 Peranan dan Kekuatan Dalam Membangun Kerjasama Tim**

Menurut Williams (Surianti & Hidayat, 2017) membagi ada 5 (lima) hal yang menunjukkan peranan anggota dalam membangun kerja tim yang efektif, yaitu:

1. Para anggota mengerti dengan baik tujuan tim dan hanya dapat dicapai dengan baik pula dengan dukungan bersama, dan oleh karena itu mempunyai rasa saling ketergantungan, rasa saling memiliki tim dalam melaksanakan tugas.
2. Para anggota menyumbang keberhasilan tim dengan menerapkan bakat dan pengetahuannya untuk sasaran tim, dapat bekerja dengan secara terbuka, dapat mengekspresikan gagasan, opini dan ketidaksepakatan, peranan dan pertanyaannya disambut dengan baik.

3. Para anggota berusaha mengerti sudut pandang satu sama lain, didorong untuk mengembangkan keterampilannya dan menerapkan pada pekerjaan, untuk itu mendapat dukungan dari tim.
4. Para anggota mengakui bahwa konflik adalah hal yang normal, atau hal yang biasa, dan berusaha memecahkan konflik tersebut dengan cepat dan konstruktif (bersifat memperbaiki).
5. Para anggota berpartisipasi dalam keputusan tim, tetapi mengerti bahwa pemimpin mereka harus membuat peraturan akhir setiap kali tim tidak berhasil membuat suatu keputusan, dan peraturan akhir itu bukan merupakan persesuaian.

Menurut West (Surianti & Hidayat, 2017) merinci ada 4 (empat) kekuatan dalam membangun tim yang efektif, yaitu:

1. Kelompok hendaknya mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil. Anggota tim akan bekerja lebih keras jika tugas-tugas yang harus dikerjakannya secara intrinsik menarik minat, memotivasi, menantang, dan menyenangkan.
2. Individu seharusnya merasa dirinya penting bagi nasib kelompok. Satu hal yang akan menjadikan anggota tim bahwa kerjanya sangat penting bagi kelangsungan nasib kelompoknya adalah melalui penggunaan teknik penjelasan peran (*role clarification*) dan negosiasi (*negotiation*).
3. Kontribusi individual seharusnya sangat diperlukan, unik, dan teruji. Dampak keengganan sosial sangat berkurang pada anggota tim yang merasa kerja mereka bermanfaat bagi keberhasilan tim secara menyeluruh.



4. Seharusnya ada tujuan tim yang jelas dengan umpan balik kinerja yang tetap. Penting bagi para individu mempunyai tujuan yang jelas dan umpan balik kinerja (*performance feedback*) yang sama pentingnya bagi tim secara keseluruhan.

### **2.1.3.5 Karakteristik Kerjasama Tim**

Menurut (Kreitner, 2014) kerjasama tim yang efektif dapat dilihat dari terdapatnya karakteristik sebagai berikut :

1. Maksud yang jelas (*Clear purpose*): Visi, misi , tujuan atau tugas tim telah didefinisikan dan diterima setiap orang.
2. Informalitas (*Informality*): Iklim cenderung menjadi informal, nyaman dan santai. Tidak terdapat tegangan nyata atau tanda kebosanan.
3. Partisipasi (*Participation*): Terdapat banyak diskusi dan setiap orang didorong untuk berpartisipasi.
4. Menyimak (*Listening*): Anggota menggunakan teknik menyimak seperti dengan melakukan tanya jawab, menguraikan dengan kata-kata dan penyimpulan untuk mendapatkan gagasan.
5. Ketidaksepakatan secara beradab (*Civilized disagreement*): Walaupun terdapat ketidaksepakatan, tetapi tim merasa nyaman dengan keadaan ini dan tidak menunjukkan tanda menghindari, mengurangi atau menahan konflik.
6. Keputusan berdasarkan konsensus (*Consensus decision*): Untuk keputusan penting, tujuan substansial tetapi tidak perlu kesepakatan dengan suara

bulat melalui diskusi terbuka dari gagasan setiap orang, menghindari pemungutan suara formal atau kompromi dengan mudah.

7. Komunikasi terbuka (*Open communication*): Anggota tim merasa bebas menyatakan perasaannya terhadap tugas maupun operasi kelompok.
8. Peran dan penugasan kerja jelas (*Clear roles and work assignment*): Terdapat harapan yang jelas tentang peran yang dilakukan masing-masing anggota tim. Ketika tindakan dilakukan, penugasan yang jelas dibuat, diterima dan dilakukan. Pekerjaan dibagikan secara adil diantara anggota tim.
9. Kepemimpinan bersama (*Shared leadership*): Sementara tim mempunyai pimpinan formal, fungsi kepemimpinan bergeser dari waktu ke waktu tergantung situasi, kebutuhan kelompok, dan keterampilan anggota. Pemimpin formal menjadi model perilaku yang tepat dan membantu membangun norma positif.
10. Hubungan eksternal (*External relations*): Tim menggunakan waktu untuk mengembangkan hubungan baik diluar, memobilisir sumber daya, dan membangun kredibilitas dengan pemain penting dibagian lain dari organisasi.
11. Keberagaman gaya (*Style diversity*): Tim mempunyai spektrum luas tentang tipe pemain tim termasuk anggota yang menekankan perhatian pada tugas, penetapan tujuan, memfokus pada proses, dan mempertanyakan tentang bagaimana tim berfungsi.

12. Penilaian diri (*Self-Assessment*): Secara periodik, tim berhenti mempelajari seberapa baik berfungsi dan yang mengintervensi efektivitasnya.

#### **2.1.3.6 Alasan-alasan Perlunya Kerjasama Tim**

Kerjasama sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan supaya kumpulan manusia tersebut dapat saling berhubungan dan bekerjasama satu sama lain. Adapun alasan-alasan diperlukannya kerjasama menurut (Setiyanti, 2012) yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil kerjasama dapat memberikan hasil yang lebih banyak.
- b. Kerjasama memberikan semangat, kepuasan dan kebahagiaan bagi para anggota kelompok.
- c. Kemampuan perorangan dalam bekerjasama dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.
- d. Keberhasilan kelompok dapat diraih melalui saling membantu antara anggota.

#### **2.1.3.7 Hal-Hal yang Dapat Mendukung dan Mengganggu Kerjasama Tim**

Ada beberapa hal yang dapat mendukung terjalannya kerjasama tersebut, antara lain :

1. Masing-masing pihak harus sadar dan mengakui kemampuan masing-masing.
2. Masing-masing pihak harus mengerti dan memahami akan masalah yang dihadapi.
3. Masing-masing pihak yang bekerjasama perlu berkomunikasi.

4. Pihak-pihak yang bekerjasama perlu mengerti kesulitan dan kelemahan orang lain.
5. Perlu adanya pengaturan, yaitu koordinasi yang mantap.
6. Adanya keterbukaan dan kepercayaan.
7. Melibatkan orang lain.

Sebuah tim akan dikatakan sukses apabila memiliki sebuah kinerja tim yang baik. Studi mengungkapkan bahwa kinerja tim sangat bergantung pada kohesi tim, saling percaya, dan dukungan timbal balik diantara anggota tim. Kinerja tim didefinisikan sebagai sejauh mana tim dapat mencapai tujuan diprediksi atau sepenuhnya mencapai kualitas yang diharapkan dari sebuah tugas (Wu & Chen, 2014).

Namun disini ada beberapa hal-hal yang dapat mengganggu kerjasama tim, antara lain sebagai berikut:

1. Ada pihak yang selalu bersikap menyerahkan pekerjaan kepada orang lain dan tidak bersedia bertanggung jawab.
2. Ada pihak yang bersedia menampung semua kerjaan meskipun jelas tidak mampu mengerjakannya.
3. Tidak bersedia memberikan sebagian dari kemampuannya untuk membantu pihak lain, atau memberi bantuan tetapi tidak sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi oleh pihak lain, hanya tekun dengan pekerjaannya sendiri.

4. Cepat puas dengan hasil pekerjaannya sendiri, sehingga tidak memperhatikan dan tidak menaruh perhatian pada pihak lain yang masih bekerja.
5. Menutup diri dan bersikap maha tahu serta tidak percaya kemampuan orang lain, sehingga tidak mau minta pendapat atau bantuan pihak lain.

#### **2.1.3.8 Manfaat Kerjasama Tim**

Berikut adalah beberapa manfaat dari kerjasama tim menurut (Kaswan, 2014):

1. Menghasilkan proyek yang berkualitas lebih baik, membuat tim lebih efisien, menciptakan lingkungan yang lebih sehat, meningkatkan produktivitas dalam jumlah besar, dan memungkinkan pertumbuhan yang lebih besar dalam organisasi.
2. Kemampuan menciptakan sesuatu yang tidak dapat dilakukan seorang diri
3. Cenderung menghasilkan pelayanan atau produk yang lebih terpadu kepada pengguna akhir.
4. Meningkatkan pembelajaran baik individu maupun organisasi. Kerjasama tim membantu individu dan organisasi belajar dan tumbuh dari saling berbagi pengetahuan, ide, misi, dan sasaran.
5. Meningkatnya inovasi. Inovasi yang sebenarnya terjadi ketika orang-orang dengan keberagaman pengalaman, pengetahuan, dan perspektif bekerjasama untuk mencapai sasaran bersama.

### 2.1.3.9 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Shane dan Glinow (Anggraeni & Saragih, 2019) indikator kerjasama tim yang efektif yaitu:

1. Bekerjasama (*Cooperating*)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama dari pada bekerja sendirian.

2. Koordinasi (*Coordinating*)

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

3. Komunikasi (*Communicating*)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang baik) dan menghormati.

4. Kenyamanan (*Comforting*)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

5. Pemecahan Masalah (*Conflict Resolving*)

Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

Menurut Marnung (Widyaswari, 2016) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam kerjasama tim, yaitu:

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan dalam sebuah tim agar lebih efektif dari pada kerja secara individual.

2. Kepercayaan

Kepercayaan yang merupakan keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.

3. Kekompakan

Kekompakan tim adalah bekerja sama dan bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Definisi Kinerja**

Menurut Hasibuan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Ibrahim et al., 2021). Menurut Sedarmayanti (Siagian, 2020) definisi kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah

ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017). Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Selain itu juga dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik (Lawasi & Triatmanto, 2017), yaitu:

1. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.



4. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Dari tiga teori yang sudah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian yang didapatkan atau dihasilkan dari aktivitas karyawan itu sendiri.

#### **2.1.4.2 Tujuan Kinerja**

Menurut Rivai (Susella, 2017) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

#### **2.1.4.3 Manfaat Kinerja**

Menurut Rivai (2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

#### **2.1.4.4 Aspek-Aspek Kinerja**

Aspek-aspek kinerja menurut Mangekunegara (Susella, 2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu :

1. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

#### **2.1.4.5 Faktor-Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Respatiningsih & Sudirjo (Kusuma & Sutanto, 2018) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

2. Kerjasama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama dalam lingkungan perusahaan.

3. Kualitas Pekerjaan

Kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.

4. Kemampuan Teknis Inisiatif

Kemampuan seseorang melaksanakan bidang tugas yang dihadapi atau melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu suruhan orang lain.

5. Semangat Kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

#### **2.1.4.6 Indikator Kinerja**

Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Adapun Indikator kinerja menurut Robbins dan Coutler (Ibrahim et al., 2021) adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas Kerja**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. **Ketepatan Waktu**

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

#### 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

#### 5. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Adapun indikator kinerja menurut Wibowo (Surianti & Hidayat, 2017)

sebagai berikut :

##### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

##### 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

##### 3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.

#### 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

#### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

### **2.1.5 Hubungan Antara Kerjasama Tim Terhadap Kinerja**

Kerjasama Tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya, di dalam tim penilaian kerja ditunjukkan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para karyawan dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan rekannya yang lain. Sesuai dengan yang

dikemukakan, kerjasama tim (*teamwork*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2021) di PT. Lion Superindo terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2020) di Akademi Maritim Cirebon terdapat adanya hubungan secara bersama-sama yang sangat kuat antara variabel bebas Kerjasama Tim terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah Kerjasama Tim (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

Keterangan :  = Pengaruh Parsial

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban toritis terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan mengacu pada rumusan masalah, tinjauan teori, dan kerangka pemikiran diatas.

Adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara Kerjasama Tim terhadap Kinerja Buruh Bongkar Muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2021), berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo”. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, Vol.1, No.2 Agustus 2021: 316 - 325 P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Lion Superindo Cabang Duren Tiga sebanyak 47 karyawan dengan *sampling purposive* diperoleh sampel sebanyak 47 karyawan. Instrumen yang



digunakan berupa kuesioner sebanyak 19 pernyataan. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai  $t$  hitung  $7,77 > t$  tabel  $2,01$ . Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2020), berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon”. *Journal of Administration and Educational Management*, Volume 3, Nomor 1, Juni 2020 e-ISSN : 2598-5159 p-ISSN : 2598-0742. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kajian tentang pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden, sedangkan tehnik pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim diperoleh  $(13,170) > (2,011)$ . Maka variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai, dengan nilai sig sebesar  $0,000 <$  dari nilai  $0,05$ . Dengan nilai R Square didapat hasil sebesar  $0,783$ , ini artinya variabel kerjasama tim memberikan pengaruh terhadap perubahan Y sebesar  $0,783$  atau dengan kata lain pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 78,3% sedangkan sisanya yaitu 21,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk diteliti dalam kerangka penelitian. Simpulan, nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) didapat nilai sebesar 0,885 hal ini menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang sangat kuat antara variabel bebas Kerjasama Tim terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Octavia & Budiono, 2021), berjudul “Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Job Satisfaction*”. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 9, Nomor 3, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 159 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling* dan diperoleh 62 responden. Hasil nilai *t-statistics* pengaruh *teamwork* terhadap *job satisfaction* sebesar  $9,609 \geq 1,96$ . Hal ini menunjukkan variabel *teamwork* terhadap *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan nilai *original sample* yaitu sebesar 0,777 yang memiliki tanda positif yang berarti apabila semakin bertambah nilai *teamwork* maka *job satisfaction* akan meningkat pula. Hal ini bermakna bahwa berbanding lurus. Dampak pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan dilihat berdasarkan nilai *t-statistics* sebesar  $3,549 \geq 1,96$ .

Hal tersebut menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel teamwork terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai original sample yaitu sebesar 0,599 yang memiliki tanda positif yang berarti apabila bertambah teamwork maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Adil & Hamid, 2020) , berjudul “*Effect of Teamwork on Employee Performance in High-Tech Engineering SMEs of Pakistan: A Moderating Role of Supervisor Support*” (Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Teknologi Tinggi UKM Rekayasa Pakistan: Peran Pengawas yang Moderasi Mendukung). *South Asian Journal of Management Sciences* Vol: 14(1): 122-141, 2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan dan bagaimana dukungan supervisor memoderasi hubungan antara kerja tim dan kinerja karyawan. Menggunakan survei *cross-sectional* dalam pengaturan studi lapangan, sampel yang dapat digunakan dari 273 tanggapan diambil dari berbagai UKM rekayasa teknologi tinggi di Karachi (Pakistan). Metode penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta=0,308$ ;  $t= 4,523$ ) di UKM teknik teknologi tinggi Karachi. Selain itu, hubungan ini menunjukkan nilai  $f^2$  sebesar 0,081 yang menunjukkan pengaruh yang besar. Simpulan, bahwa kerja tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan

dukungan supervisor memoderasi hubungan positif antara kerja tim dan kinerja karyawan sehingga peningkatan dukungan supervisor memperkuat hubungan positif antara kerja tim dan kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Samwel, 2019), berjudul “*The Importance Of Teamwork On Employees’ Performance – Evidence From Selected Manufacturing Companies In Lake Zone Regions Of Tanzania*” (Pentingnya Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan – Bukti Dari Perusahaan Manufaktur Terpilih Di Wilayah Danau Zona Tanzania). *International Journal of Economics, Business and Management Research* Vol. 3, No. 05; 2019 ISSN: 2456-7760. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pentingnya kerja tim pada kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di wilayah Danau Zona di Tanzania. Sampel 102 responden yang dipilih menggunakan teknik *stratified random sampling*, data adalah dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, korelasi analisis, uji Parametrik (Uji-T) dan analisis regresi dan hasilnya disajikan dengan menggunakan tabel. Hasil dari penelitian bahwa diperoleh  $p < 0,05$  dan  $t = 3,734$ , menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Selain itu, interval kepercayaan (level) dari 95% juga diperoleh menyiratkan bahwa kemiringan garis regresi adalah antara 0,111 (11,1%) untuk batas bawah dan 0,363 (36,3%) untuk batas atas yang menunjukkan pengaruh kerja sama tim pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kerja sama tim memiliki nilai nol, kinerja karyawan memiliki

nilai 1.191 dan jika kerja tim meningkat satu poin, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,237 poin. Oleh karena itu hasilnya dapat diinterpretasikan pada model regresi linier sebagai  $EP = 1.191 + 0.237$  (TW). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kerja sama tim dan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di wilayah Lake Zone di Tanzania.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014). Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Priyatno, 2013).

#### **3.2 Jenis Data**

Adapun jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama (Suliyanto, 2018). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan observasi secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada seluruh buruh bongkar muat di Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang.

### 3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2017). Data sekunder ini diperoleh dari berbagai sumber-sumber tertulis seperti buku-buku, referensi jurnal terdahulu, dan data internet mengenai kerjasama tim dan kinerja.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Teknik Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Penelitian ini akan membagi kuesioner kepada semua responden dalam hal ini yaitu seluruh buruh bongkar muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian studi kepustakaan dilakukan sebagai usaha guna memperoleh data yang bersifat teori sebagai pembanding dengan data penelitian yang diperoleh (Nanang, 2014). Data tersebut dapat diperoleh dari literatur, peraturan perundang-undangan surat kabar, artikel ataupun penelitian-penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang

akan diteliti. Studi pustaka digunakan untuk mendapatkan teori yang dapat menunjang data yang dikumpulkan.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh buruh bongkar muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang yang berjumlah 43 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampling yang tepat. Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. *Non Probability Sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau populasi yang dipilih untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota



populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Sehingga sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 43 orang.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Definisi operasional variabel adalah sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi) sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain (Narbuko, 2016). Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	pengukuran
1.	Kerjasama Tim (X)	Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik . Leonard (Anggraeni & Saragih, 2019).	1. Bekerjasama 2. Koordinasi 3. Komunikasi 4. Kenyamanan 5. Pemecahan masalah  Shane dan Glinow (Anggraeni & Saragih, 2019).	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	skala  Likert
2.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan	1,2 3,4 5,6	

		seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (Ibrahim et al., 2021).	Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian  Robbins dan Coutler (Ibrahim et al., 2021)	7,8 9,10	
--	--	--	---	-------------	--

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2022)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian, diperlukam alat pengukur data yang disebut instrumen peneltian yang digunakan adalah kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan tentang Kerjasama Tim dan Kinerja. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data primer atau data mentah yang nantinya diolah sehingga menjadi data yang valid. Ada beberapa tahap dalam pengolahan data meliputi :

#### 1. Pengeditan (*Editing*)

*Editing* merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

#### 2. Pemberian Kode (*Coding*)

*Coding* merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

### 3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klarifikasi dan kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2015). Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert**

<b>Tanggapan</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2015)

### 4. Tabulasi (*Tabulating*)

Kegiatan ini dilakukan dengan cara menghitung data dari jawaban kuesioner responden yang sudah diberi kode, lalu dimasukkan ke dalam tabel. *Tabulating* dilakukan setelah jawaban dari kuesioner diberi kode, kemudian peneliti menghitung data dan memasukan data tersebut ke dalam tabel.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari serta nantinya membuat suatu kesimpulan yang dapat diceritakan ke orang lain (Sugiyono, 2015).

#### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila data mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Instrumen yang tercapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel (Ghozali, 2016).

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan berkolerasi positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
- b. jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dan berkolerasi negatif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2016). Kuesioner dapat dikatakan atau dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel terikat maupun variabel bebas lebih besar dari 0,60.

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah adalah model regresi variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1. Analisis Grafik

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram

dari residualnya (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Kolmogorof-Smirnov

Uji ini didasarkan pada Kolmogorof-Smirnov Test terhadap model yang diuji. Uji Kolmogorof-Smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis:

$H_0$  : data residual terdistribusi normal, apabila  $sig. 2-tailed > \alpha + 0,05$

$H_a$  : data residual tidak terdistribusi normal, apabila  $sig. 2-tailed < \alpha + 0,05$

### 3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan kepengamatan lain, dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *scatterplot* (Ghozali, 2013).

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2014). Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi linear sederhana dengan satu predictor dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016). Dalam hal ini mengetahui apakah secara parsial variabel kerjasama tim berpengaruh secara signifikan atau

tidak terhadap kinerja. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan signifikansi, yaitu sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

1. Menentukan Hipotesis

Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja buruh bongkar muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang.

Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja buruh bongkar muat Pelabuhan Kuala Riau Tanjungpinang.

2. Kriteria Pengujian

Dengan membandingkan t hitung dan t tabel :

- a. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel, Ho ditolak dan Ha diterima dalam hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Jika nilai t hitung  $<$  t tabel, Ho diterima dan Ha ditolak dalam hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dengan menggunakan angka signifikansi

- a. Apabila angka signifikan  $<$  0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak
- b. Apabila angka signifikan  $>$  0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

#### 3.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2015).  $R$  Square ( $R^2$ ) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka



ini akan ubah kebentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). *Adjusted R Square* merupakan *R Square* yang telah disesuaikan, yang juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen. Jika *R Square* ( $R^2$ ) semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika *R Square* ( $R^2$ ) semakin kecil, maka, presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

Dalam penggunaannya, koefisien determinasi menurut ini dinyatakan dalam rumus persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

## DAFTAR PUSTAKA

- Adil, M. S., & Hamid, K. B. A. (2020). Effect of Teamwork on Employee Performance in High-Tech Engineering SMEs of Pakistan: A Moderating Role of Supervisor Support. *South Asian Journal of Management Sciences*, 14(1), 122–141. <https://doi.org/10.21621/sajms.2020141.07>
- Ais Zakiyudin. (2013). *Akuntansi Tingkat Dasar Dilengkapi Dengan Akuntansi Bagi Organisasi Pengelola Zakat*. Mitra Wacana Media.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah the Effect of Teamwork on Employee Work Productivity on Pt. Pln (Persero) Central Java Transmission. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 1163–1170.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (7th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gustian, G. (2016). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Barokah Mandiri Bandung. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan*.
- Hartatik, I. (2014). *Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., Sodik, N., Indraprasta, U., Guru, P., & Indonesia, R. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di pt lion superindo. 1(2), 316–325.
- Kaswan. (2016). *Pengembangan Manajemen Mempersiapkan dan Mengembangkan Calon Manager yang Efektif*. Alfabeta.
- Kaswan, K. (2014). *Leadership and Teamworking, Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui kepemimpinan*. Alfabeta.
- Kreitner, R. & K. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.

- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). *Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa*. 3.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- M. Yani, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabran, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *Simen*, 9(1), 50–59. <http://jurnal.stiesabang.ac.id/index.php/simen/article/view/85>
- Moorhead, G. w. G. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Narbuko. (2016). *Metodologi Penelitian*. PT. Bumi Aksara.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction
- Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan. Analisis Ke. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kiat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20* (Edisi Kesa). ANDI.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Mediakom.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Gava Media.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Management* (Twelfth). Pearson Education Limited.
- Samwel, J. O. (2019). The Importance of Teamwork on Employees' Performance – Evidence From Selected Manufacturing Companies in Lake Zone Regions of Tanzania . *International Journal of Economics, Business and Management*

*Research*, 3(05), 1–13.  
[http://www.ijebmr.com/uploads/pdf/archivepdf/2020/IJEBMR\\_376.pdf](http://www.ijebmr.com/uploads/pdf/archivepdf/2020/IJEBMR_376.pdf)

Setiyanti. (2012). Membangun Kerjasama Tim (Kelompok). *Jurnal STIE Semarang*, 4(3), 59–65.

Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26.  
<https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>

Sirait, R. (2014). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Pendidik di SMK Bisnis Manajemen Yayasan Perguruan Trisakti Lubuk Pakam. *Skripsi. USU*.

Sugiarto, T. (2017). Evaluasi Proses Kerjasama Tim Dalam Bisnis Timika. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(April), 62–67.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Surianti, & Hidayat, F. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Stmb Multi Smart. *Jurnal Ilmiah SMART*, 1(2), 1–14. <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/73>

Susella, V. (2017). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara. *SP - Public Administration*, 14.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.

Widyaswari, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kerjasama Tim. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28–37.

Wu, M. C., & Chen, Y. H. (2014). N. A *Factor Analysis On Teamwork Performance -an Empirical Study Of Inter-Instituted Collaboration*. *Egitim Arastirmalari - Eurasion Journal Of Educational Research*, (55), 37-54.

## CURRICULUM VITAE



Nama : Yonda Prasetya  
Tempat/Tanggal Lahir : Pemangkat, 06 Desember 1997  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Nomor HP : 0812-7685-9923  
Email : yoandaprasetya24@gmail.com  
Alamat : Jl. Bakar Batu Lr. Teladan No. 15  
Nama Orangtua : Ibu Wiwit Srikandi  
Ayah Erwin Irawan  
Riwayat Pendidikan : SDN 5 Pemangkat  
MTSN Tanjungpinang  
SMAN 4 Tanjungpinang  
STIE Pembangunan Tanjungpinang