

**ANALISIS KERJASAMA TIM PADA DOSEN
STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

BERAR NOVANDA FATHIA

NIM : 15612172



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS KERJASAMA TIM PADA DOSEN
STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

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

Oleh

BERAR NOVANDA FATHIA

NIM : 15612172

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
**ANALISIS KERJASAMA TIM PADA DOSEN
STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

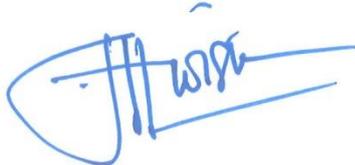
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Berar Novanda Fathia
NIM : 15612172

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



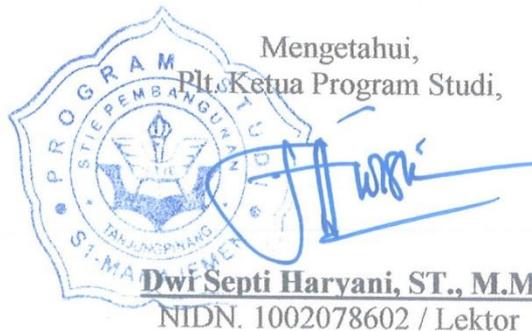
Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Selvi Fauzar, S.E., M.M
NIDN. 1001109101 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Plt. Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, ST., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS KERJASAMA TIM PADA DOSEN
STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

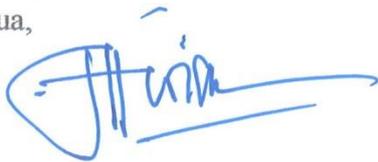
BERAR NOVANDA FATHIA

NIM : 15612172

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Tujuh Belas Januari Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan Telah Memenuhi
Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



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

Sekretaris,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Anggota,



Masyitah As Sahara, S.E., M.Si
NIDN. 1010109101 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 17 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,

Ketua,



CHARLY MARLINDA, SE, M. Ak, Ak, CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Berar Novanda Fathia
NIM : 15612172
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,75
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Analisis Kerjasama Tim Pada Dosen STIE
Pembangunan Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar 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 di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 06 Januari 2020

METERAI
TEMPEL
TGL 20
B628CAHF145327389
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Penyusun
Berar Novanda Fathia

Berar Novanda Fathia
NIM: 15612172

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Rasa syukur yang tiada putus Ku persembahkan padamu Ya Rabb, Dzat Yang Maha Pengasih lagi Maha Pemurah. Di saat Aku kehilangan harapan dan rencana akan kelanjutan anganku, Engkau selalu mengingatkanku bahwa cinta-Mu jauh lebih besar dari pada rasa kecewaku. Dan rencana yang telah Engkau siapkan terhadap hidupku jauh lebih baik dari pada khayalanku.

Sebagai tanda cinta, hormat dan terima kasih yang tiada terhingga, Ku persembahkan kitab yang berisikan untaian-untaian ide dan kerja keras Ku kepada keluarga tercinta terutama Ayah dan Ibu,

(Alm) Toto Hariyanto

Dan

Sri Susilowati

Terimakasih setulus hati atas segala usaha dan jerih payah pengorbanan untuk anakmu selama ini. Hanya sebuah hadiah kecil yang dapat Ku berikan dari tempatku menimba ilmu lanjutan yang mana memiliki berjuta cerita, berjuta kenangan dan pengalaman, serta berjuta rasa, baik suka maupun duka. Dan juga, ku persembahkan skripsi ini kepada Almamaterku, tempat dimana diri ini menimba ilmu pengetahuan, **Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)**

Pembangunan Tanjungpinang

Salam hormat Ku untuk semua orang yang telah membantuku selama ini.

Terimakasih

HALAMAN MOTTO

Hidup yang tidak dipertaruhkan tidak akan
pernah di menangkan

- Sutan Syahrir

*“You are a creator. You are powerful. You are worthy.
You are greatness. You are endless possibilities. But
you won’t realize it until you overcome all of it. It’s not
gonna be easy. But you will appreciate who you become
in the process. Hang in there. You’re not alone. I
believe in you”*

- Rob (tumblr)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Kerjasama Tim Pada Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang” guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mendapat dukungan dan bantuan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

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., Ak. M.Si. CA., selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku Plt. Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M., selaku Plt. Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang merangkap sebagai Dosen Pembimbing 1. Terimakasih

Penulis ucapkan atas waktu, saran dan motivasi yang diberikan selama membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.

6. Bapak Octojaya Abriyoso, M.M., selaku Plt. Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Ibu Selvi Fauzar, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan, motivasi serta masukan selama proses penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staff STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan akademik.
9. Terkhusus untuk diri penulis sendiri yang telah berjuang sampai skripsi ini selesai, walau sering ingin menyerah, tetapi penulis yakin bahwa penulis bisa.
10. Terkhusus untuk kedua orangtua terkasih penulis, yang selalu memberikan doa dan dukungan disetiap langkah dan kegiatan penulis.
11. Terkhusus untuk para sahabat penulis Syintha Diana, Wulandari Agustin, Vemmy Dilla A, Nursastika Melinda, Finanda Riski D, dan Yetik Agustina W, terimakasih atas suka, duka, persahabatan dan semangat serta motivasi yang diberikan. Walaupun jarang bertatap muka, tetaplah saling mengingat dan menyayangi satu satu sama lain.
12. Terkhusus untuk teman-teman seperjuangan dari Manajemen Sore 1 dan 2 angkatan 2015, terimakasih untuk setiap kenangan dan pelajaran yang diberikan selama ini. Dan juga terimakasih telah bersedia membantu serta

memberikan waktu berharganya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dari tahapan awal hingga akhir.

13. Teruntuk teman-teman KKN tahun 2018/2019

14. Teruntuk keluarga besar; dan

15. Teruntuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per-satu, yang telah memberikan doa, motivasi, dukungan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga kebaikan dan ketulusan hati kita di perkenankan Allah SWT, sehingga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Tanjungpinang, 6 Januari 2020

Penulis

Berar Novanda Fathia

15612172

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	6
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	6
1.6 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Kerjasama Tim.....	11
2.1.2.1 Definisi Kerjasama Tim	11

2.1.2.2	Indikator Kerjasama Tim.....	14
2.1.2.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	15
2.1.2.4	Alasan-Alasan Perlunya Kerjasama Tim	16
2.1.2.5	Tahapan Kesamaan dan Kemampuan Kerjasama Tim.....	17
2.1.2.6	Karakteristik Kerjasama Tim yang Efektif	21
2.1.2.7	Syarat dan Peran yang Dimainkan Oleh Tim yang Sukses.....	23
2.1.2.8	Hal-Hal yang Dapat Mendukung dan Mengganggu Kerjasama Tim.....	25
2.1.2.9	Sasaran Tim.....	26
2.1.3	Definisi Dosen.....	27
2.1.3.1	Tugas Utama Dosen Dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi	31
2.1.3.2	Tugas Utama Dosen Dalam Bidang Pendidikan	31
2.1.3.3	Tugas Utama Dosen Dalam Bidang Penelitian	32
2.1.3.4	Tugas Utama Dosen Dalam Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat.....	32
2.2	Kerangka Pemikiran.....	33
2.3	Penelitian Terdahulu.....	35
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1	Jenis Penelitian	43
3.2	Jenis Data	44
3.2.1	Data Primer.....	44
3.2.2	Data Sekunder	44
3.3	Teknik Pengumpulan Data	45
3.4	Populasi dan Sampel	47
3.4.1	Populasi	47
3.4.2	Sampel	47
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	48
3.6	Teknik Pengolahan Data	49

3.7	Teknik Analisis Data.....	50
3.7.1	Triangulasi.....	51
3.8	Lokasi Penelitian.....	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1	Hasil penelitian.....	53
4.1.1	Gambaran Umum STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	53
4.1.2	Visi dan Misi STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	55
4.1.2.1	Visi STIE Pembangunan Tanjungpinang	55
4.1.2.2	Misi STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	55
4.1.2.3	Tujuan Pendidikan STIE Pembangunan Tanjungpinang	56
4.1.2.4	Budaya Kampus STIE Pembangunan Tanjungpinang	56
4.1.2.5	Wawasan Almamater STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	56
4.1.2.6	Arti Lambang STIE Pembangunan Tanjungpinang	57
4.1.2.7	Tri Dharma Perguruan Tinggi STIE Pembangunan Tanjungpinang	59
4.1.2.8	Struktur Organisasi STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	60
4.1.2.9	Kelembagaan STIE Pembangunan	61
4.1.2.10	Pimpinan dan Senat STIE Pembangunan Tanjungpinang.....	63
4.2	Karakteristik Responden	66
4.2.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2.2	Karakteristik Berdasarkan Rentang Usia	68
4.2.3	Karakteristik Berdasarkan Lamanya Mengajar	68

4.3	Reduksi Data	70
	4.3.1 Tanggungjawab Bersama-sama Menyelesaikan Pekerjaan	70
	4.3.2 Saling Kontribusi.....	80
	4.3.3 Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal	86
4.4	Penyajian Data.....	92
4.5	Penarikan Kesimpulan.....	96
4.6	Pembahasan	98
BAB V	PENUTUP	105
5.1	Kesimpulan.....	105
5.2	Saran	106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Tanggungjawab Secara Bersama-Sama Menyelesaikan Pekerjaan.....	70
Tabel 4.2	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Saling Berkontribusi ...	80
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal	87
Tabel 4.4	Hasil Penyajian Data.....	93

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Konsep Kerangka Penelitian	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi STIE Pembangunan Tanjungpinang	60
Gambar 4.2	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Gambar 4.3	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia	67
Gambar 4.4	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Mengajar	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Hasil Wawancara
Lampiran 3	: Dokumentasi
Lampiran 4	: Data Realisasi RPS Dosen
Lampiran 5	: Kuesioner EDOM (Evaluasi Dosen Oleh Mahasiswa)
Lampiran 6	: Surat Penelitian
Lampiran 7	: Presentase Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS KERJASAMA TIM PADA DOSEN STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

Berar Novanda Fathia. 15612172. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang. berarnovanda11@gmail.com

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui kerjasama tim yang dilakukan oleh Dosen Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Proses pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dosen dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 5 orang responden. Adapun teknik pengolahan data yang digunakan ialah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan juga analisis data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim yang dilakukan Dosen Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang telah berjalan, meskipun belum berjalan secara maksimal. Akan tetapi perlu dilakukannya perbaikan-perbaikan pada bagian yang dirasa masih memiliki kekurangan.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah masih terdapat beberapa kelemahan yakni: Dosen kurang maksimal dalam mengimplementasikan rancangan pembelajaran (RPS) yang telah dirancang sebelumnya dikarenakan masih kurangnya sumber-sumber referensi seperti buku yang dibutuhkan dalam kegiatan pembelajaran, masih kurangnya intensitas waktu untuk saling komunikasi dan saling berdiskusi antar sesama dosen dikarenakan mayoritas dosen memiliki pekerjaan lain selain sebagai dosen.

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Dosen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Dosen Pembimbing 1 : Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M

Dosen Pembimbing 2 : Selvi Fauzar, S.E.,M.M

ABSTRACT

COOPERATE ANALYSIS OF MANAGEMENT LECTURER TEAM IN STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

Berar Novanda Fathia. 15612172. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang. berarnovanda11@gmail.com

This research aims to know about team cooperate implemented by the management lecturers in STIE Pembangunan Tanjungpinang. The type of this research is a descriptive study with a qualitative approachment. The type of used data are primer data and secondary data. The collecting data process was obtained from observation method, interview, literature study, and documentation. The total population of this research are 45 lecturers with total picked sample as much as 5 respondent. The data processing techniques was by data reduction, presented data, making conclusion, and data analyze.

The result was present that team cooperate implemented by the management lecturers in STIE Pembangunan Tanjungpinang has been running, although not running maximum. But need to do some improvements at the things that feels need to improve.

The conclusion of this research is still has some weakness, which are: Lecturers are not maximal enough for implemented their lesson plan (RPS) because reference sources that need in learning activity is still lack, lack of time intensity for communicate and discuss between lecturer the majority of them has their own another job besides as a lecturer.

Keywords: Team Cooperate, Lecturer, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Supervising Lecturer 1 : Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M

Supervising Lecturer 2 : Selvi Fauzar, S.E.,M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan dari Negara Indonesia ialah mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencerdaskan kehidupan bangsa caranya yakni dengan pendidikan. Tujuan dari pendidikan adalah mampu menciptakan manusia-manusia yang memiliki ilmu yang berkualitas. Kampus merupakan suatu tempat sarana pendidikan dimana fungsinya ialah untuk mencerdaskan generasi-generasi penerus bangsa agar menjadi generasi yang unggul dalam bidang tertentu.

Kampus menjadi suatu wadah yang memiliki kontribusi tinggi dalam menciptakan sumber daya manusia baru yang memiliki kemampuan agar nantinya dapat menjadi manusia yang memiliki kemampuan yang berkualitas dan mampu bersaing menghadapi persaingan yang semakin lama semakin ketat dengan bangsa lain yang ada di dunia. Sumber Daya Manusia adalah hal yang sangat penting dan menjadi kunci utama dalam menjalankan suatu organisasi dan tercapainya tujuan organisasi. Begitu pula dengan kampus, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, dibutuhkannya Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017).

Dalam menciptakan sumber daya manusia atau generasi-generasi penerus bangsa yang unggul dibidangnya dan menjadi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh pasar, maka dari itu pendidikan yang diberikan juga harus

pendidikan yang bermutu. Untuk itu peran dosen sangat dibutuhkan. Dosen atau tenaga pengajar ikut berperan aktif dan menjadi sangat penting demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dosen dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dan juga berkualitas dalam memberikan suatu ilmu kepada mahasiswanya.

Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 pasal 1 ayat (1), Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2009). Dalam hal ini berarti dosen harus mengimplementasikan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tri Dharma Perguruan Tinggi berasal dari kata “Tri” dan juga “Dharma”. Tri berarti “Tiga” dan juga Dharma memiliki arti “kewajiban”. Jadi Tri Dharma Perguruan Tinggi merupakan hal dasar yang sangat penting dan juga harus selalu ada ketika menjalankan suatu kegiatan akademik, dimana dasar dan juga tanggungjawab tersebut dilakukan secara berkelanjutan dan akan terus menerus dikembangkan secara beriringan.

Tri Dharma Perguruan Tinggi itu sendiri yang terdiri dari : Pendidikan, Penelitian, dan juga Pengabdian kepada Masyarakat. Tri Dharma Perguruan Tinggi memiliki tujuan untuk menciptakan sebuah pendidikan yang berkualitas, oleh sebab itu Tri Dharma Perguruan Tinggi ini harus menjadi budaya dan juga menjadi kesadaran oleh setiap kampus.

Tri Dharma Perguruan Tinggi ini ada dan juga diterapkan di setiap kampus yang ada di seluruh bagian Negara Republik Indonesia, termasuk di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan yang ada di Kota Tanjungpinang. Untuk menjadi kampus yang unggul, maka diperlukannya manajemen yang baik dan juga sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini jika suatu kampus tidak memiliki sistem manajemen yang baik dan juga sumber daya manusia yang berkualitas, maka kegiatan operasional suatu kampus tidak akan bisa berjalan dengan baik, pertumbuhan suatu kampus akan menjadi lambat, pembagian tugas serta tanggungjawab menjadi tidak terkontrol dan terencana. Agar semuanya berjalan dengan maksimal dan juga sesuai dengan visi dan misi kampus, kerjasama tim sangatlah diperlukan. Kerjasama tim yang dimaksudkan disini ialah untuk semua pihak-pihak yang berada didalam kampus, termasuk kerjasama tim pada dosen.

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. Namun masih sering kita jumpai bahwa belum diterapkan secara maksimal kerjasama tim itu sendiri. Hal ini dikarenakan mungkin tanpa melakukan kerjasama dengan yang lain, tidak akan berpengaruh apa-apa bagi mereka. Maksudnya mereka lebih meyakini bahwa pekerjaan mereka jika dilakukan secara pribadi akan lebih memberikan hasil yang lebih baik. Padahal jika dilakukannya kerjasama tim itu sendiri dimaksudkan agar beban kerja bisa ditanggung secara bersama-sama, bisa saling membantu satu dengan yang lainnya, dengan kerjasama tim juga menjadi

penolong jika mengalami kesulitan, bahkan dengan dilakukannya suatu kerjasama tim juga bisa memunculkan ide-ide baru yang mana nantinya akan menguntungkan bagi suatu kampus.

Pendidikan merupakan unsur pertama dan juga utama dari Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang mana pendidikan memiliki peranan yang sangat penting didalam suatu proses pembelajaran yang mana nantinya akan menghasilkan kaum intelektual. Agar dapat terciptanya kaum intelektual, maka diperlukan sistem pendidikan yang baik. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Pasal 1 tentang Pendidikan Tinggi juga menyatakan bahwasannya pendidikan adalah sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan juga negara (Undang-Undang Republik Indonesia, 2012). Sistem pendidikan yang baik disuatu perguruan tinggi bukan hanya sekedar transfer ilmu dari dosen ke mahasiswa saja, melainkan peran mendidik pun tetap harus menjadi tanggungjawab dosen sebagai tenaga pendidik di perguruan tinggi tersebut.

Berdasarkan informasi yang didapat, bahwa masih ada dosen atau tenaga pengajar yang belum memaksimalkan kerjasama dalam menjalankan salah satu dari pilar Tri Dharma Perguruan Tinggi, yakni dalam bidang pendidikan. Kondisi yang terjadi saat ini pada STIE Pembangunan Tanjungpinang, penerapan rencana pembelajaran semester pada dosen dapat dikatakan masih ada yang belum sesuai

dengan RPS. Dapat kita lihat, bahwa belum sesuai RPS dengan realisasi dosen dalam hal memberikan pembelajaran kepada mahasiswa, sehingga terdapat perbedaan dari yang sudah direncanakan dengan kenyataan dilapangan. Maka dari itu masih diperlukannya koordinasi antar dosen dalam hal penyampaian materi pembelajaran kepada mahasiswa.

Dari permasalahan yang dipaparkan sebelumnya, peneliti juga melihat bahwa belum pernah dilakukannya sebuah penelitian mengenai kerjasama tim dosen dan juga belum diketahuinya apakah terdapat kerjasama tim pada dosen (khususnya pada Dosen Manajemen).

Untuk itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dan juga membuat proposal penelitian dengan Judul **“ANALISIS KERJASAMA TIM PADA DOSEN STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa Kerjasama Tim Pada Dosen (Khususnya Dosen Manajemen) STIE Pembangunan Tanjungpinang. Sehingga dalam melakukan penelitian ini, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

Bagaimana kerjasama tim pada Dosen Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang ?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini menjadi lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan Kerjasama Tim dalam bidang pendidikan yang terjadi pada Dosen Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kerjasama tim yang dilakukan Dosen manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberi manfaat dan juga memberi kontribusi untuk mengembangkan Ilmu Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Perilaku Organisasi.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis :

Dapat memperoleh ilmu pengetahuan mengenai pentingnya kerjasama tim didalam suatu pekerjaan.

2. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang :

Dapat memberikan suatu gambaran yang bisa menjadi bahan kebijakan atau menjadi pertimbangan dalam hal pengambilan keputusan mengenai apa yang harus dilakukan oleh STIE Pembangunan Tanjungpinang.

3. Bagi Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang :

Mampu menciptakan dan juga menumbuhkan kesadaran pada tiap dosen (khususnya pada Dosen Manajemen) bahwa pentingnya dilakukan kerjasama tim demi mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama.

4. Bagi Pihak Lain :

Dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian secara lebih mendalam dengan perubahan konsep baru dalam bidang Ilmu Manajemen, khususnya Sumber Daya Manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berguna untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penulisan ini, maka dari itu sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian (Kegunaan Ilmiah dan Kegunaan Praktis), dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan teori (mencakup teori-teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan juga

digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian), Kerangka Pemikiran, Penelitian Terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian, Jenis Data, Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Definisi Operasional Variabel, Teknik Pengolahan Data, Teknis Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum mengenai Objek Penelitian, Penyajian Data, dan Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini hasil dari penelitian akan ditarik untuk dijadikan kesimpulan yang kemudian ditindak lanjuti dengan memberikan saran yang berdasarkan pendapat penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2017). Setiap perusahaan atau organisasi dalam memenangkan persaingan haruslah memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Semula SDM merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja) (Hartatik, 2014). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Walaupun teknologi sekarang semakin maju, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi/perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Sutrisno, 2009) . Menurut T.Hani Handoko, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Handoko, 2011).

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). Dari definisi tersebut, Hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia, tidak hanya seorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara pandang seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada Sumber Daya Manusia yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mampu meningkatkan

kinerja para pegawai secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hartatik, 2014).

2.1.2 Kerjasama Tim

2.1.2.1 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 daripada kerja secara individual. Tim adalah sejumlah kecil orang yang memiliki keterampilan yang saling melengkapi yang sama-sama berkomitmen pada satu tujuan umum, tujuan kinerja, dan pendekatan yang mana mereka bertanggungjawab satu sama lain (Moorhead, Gregory W.Griffin, 2013).

Menurut West telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik (Hatta Muhammad, Musnadi Said, 2017). Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan. Selain keunggulan di atas, kerjasama juga dapat menstimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan Davis bahwa, "Kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan"(Hatta Muhammad, Musnadi Said, 2017). Sebuah tim terdiri

dari dua orang atau lebih yang bekerja saling bergantung selama beberapa waktu untuk menyelesaikan tujuan bersama atau *common goal* yang berkaitan dengan beberapa tujuan yang berorientasi pada tugas atau *task-oriented purpose*. Mereka menyatakan bahwa tim adalah tipe khusus dari kelompok, dimana kelompok hanya merupakan kumpulan dari dua orang atau lebih. Tim dipandang khusus karena : (a) interaksi diantara anggota dalam tim berkisar sekitar ketergantungan lebih dalam satu sama lain daripada interaksi dalam kelompok, (b) interaksi dalam tim terjadi dengan tujuan yang berkaitan dengan tugas spesifik dalam pikiran. Tim kerja adalah sekumpulan orang yang memiliki kesamaan visi dan misi yang bekerja dan usaha melaksanakan terwujudnya pekerjaan tersebut. Dengan dilakukannya kerjasama tim didalam suatu organisasi, maka akan mempercepat suatu pekerjaan agar terlaksana sesuai dengan waktu yang ditargetkan. Setiap orang yang memulai kerja tim membawa minatnya sendiri dan berbeda. Dengan membangun hubungan bersama dan kolaborasi dan komunikasi yang konstruktif, kepentingan individu menjadi bagian dari kepentingan bersama dalam tim, kebutuhan individu menjadi kebutuhan bersama (Robbins, Stephen P & Judge, 2009).

Dan juga didalam membangun suatu kerjasama tim yang baik, maka diperlukan pula yang namanya komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kerja tim. Hal ini dikarenakan adanya saling ketergantungan diantara para anggota tim, sehingga diperlukannya dan dibutuhkannya komunikasi yang baik untuk mendukung terciptanya suatu koordinasi yang baik. Komunikasi merupakan alat untuk membangun koneksi dalam tim dan pada saat yang sama juga dibutuhkan untuk membangun koneksi diluar tim dengan cara memperluas

informasi. Pada ujungnya bila komunikasi telah terjalin dengan baik maka kerja tim untuk meraih tujuan dan *goal* pun akan semakin mudah (Petkovski, Konstantin Joshevska, 2014).

Akan tetapi, pada kenyataannya sering kali terjadi kesalahan informasi akibat dari kesalahan dalam penyampaian informasi. Kesalahan penyampaian informasi ini disebabkan karena sistem komunikasi yang tidak baik. Dalam sistem komunikasi sempurna, *sender* mengirim pesan yang secara akurat diterima *recipient*. Namun, dalam kenyataannya ada 3 (tiga) kemungkinan kenapa komunikasi yang sempurna sulit untuk dicapai, yakni dikarenakan : *sender* gagal mengirim pesan, pesannya tidak akurat atau terdistorsi meskipun terkirim, atau pesan yang akurat terkirim tetapi gagal diterima oleh *recipient* (Hanggraeni, 2011).

Menurut Robbins dan Judge kerjasama tim adalah sebuah kelompok dimana hasil usaha individual dalam kinerja lebih besar dari jumlah masukan individual. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Sedangkan menurut *Harvard Business Essential* didalam sebuah kerjasama tim, anggota tim dapat melakukan interaksi satu sama lain (Robbins, Stephen P & Judge, 2009).

Salah satu persoalan yang saat ini juga dianggap rumit dan harus dipecahkan adalah sering ditemui kondisi dimana tidak semua orang mampu bekerja dalam satu tim kerja secara solid. Padahal dalam era *modern* salah satu penilaian kompetensi jika seseorang mampu bekerja dalam satu tim kerja. Salah satu sifat yang harus dibangun untuk mampu bekerja dalam tim secara solid adalah kepercayaan (*trust*). Membangun sifat kepercayaan merupakan syarat

mutlak dalam tim. Ketidakmampuan bekerja dalam satu tim kerja dan hanya mampu bekerja sendiri ini sering disebut sebagai ketidakmampuan beradaptasi dengan kelompok. Maka tim kerja adalah sebuah kelompok kerja yang harus dilihat sebagai kekuatan bukan sebagai hambatan dalam bekerja. Memiliki kemampuan yang lebih dibanding dengan beberapa anggota tim lain dapat dianggap sebagai potensi yang harus dijaga dan dikembangkan. Sehingga dengan kemampuan pendekatan yang dimiliki harus bisa mengajak teman-teman satu tim untuk ikut bergabung dengannya dan mengembangkan potensi tersebut secara maksimal agar dapat memberikan nilai tambah bagi suatu organisasi (Kreitner, Robert & Kinicki, 2014).

2.1.2.2 Indikator Kerjasama Tim

West (Hatta Muhammad, Musnadi Said, 2017) menetapkan indikator - indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas (Hatta Muhammad, Musnadi Said, 2017).

Manurung (Widyaswari, 2016) mengemukakan bahwa indikator-indikator kerjasama tim adalah :

1. Kerjasama. Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim agar lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut West yaitu “Telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik, hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan”.
2. Kepercayaan. Menurut Maxwell “Kepercayaan yang disebut dengan *trust* adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya”.
3. Kekompakan . Kekompakan tim menurut Dewi memberikan pengertian mengenai kekompakan bahwa kekompakan adalah bekerja sama bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain (Widyaswari, 2016).

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Robbins sebagai berikut :

1. Sasaran yang Jelas
Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.
2. Keterampilan Relevan
Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.

3. Saling Percaya

Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.

4. Komitmen Bersama

Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.

5. Komunikasi

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik (Widyaswari, 2016).

2.1.2.4 Alasan-Alasan Perlunya Kerjasama Tim

Kerja sama sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan supaya kumpulan manusia tersebut dapat saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain. Adapun alasan-alasan diperlukannya kerja sama adalah:

1. Hasil kerja sama dapat memberikan hasil yang lebih banyak.
2. Kerja sama memberikan semangat, kepuasan dan kebahagiaan bagi para anggota kelompok.
3. Kemampuan perorangan dalam kerja sama dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.
4. Keberhasilan kelompok dapat diraih melalui saling membantu antara anggota (Setiyanti, 2012).

Ada beberapa situasi yang terjadi dari bentuk kerja sama yang dapat menunjang dan mempercepat peningkatan produktivitas organisasi atau perusahaan, antara lain :

1. Bekerja merupakan hal yang menyenangkan dan semua memiliki kesempatan yang sama untuk berprestasi.
2. Hubungan antar anggota organisasi atau perusahaan baik dan menyenangkan serta saling percaya dan menghargai satu sama lain.
3. Kesalahan dan kegagalan yang terjadi bisa diterima dengan ikhlas dan tidak saling menyalahkan satu sama lain.
4. Adanya persaingan sehat yang bersifat saling mendorong anggota organisasi atau perusahaan untuk berprestasi.
5. Adanya pertemuan atau rapat yang melibatkan semua anggota tanpa membedakan satu sama lain (Setiyanti, 2012).

2.1.2.5 Tahapan Kesamaan dan Kemampuan Kerjasama Tim

Menurut Diby Sumantri (Setiyanti, 2012), agar kerjasama bisa terjalin dengan baik perlu adanya beberapa tahapan kesamaan sebagai berikut :

1. Kesamaan Tempat

Kesamaan tempat ini bisa menjadi dasar bagi terwujudnya kerja sama. Karena dengan berada di tempat yang sama, akan memudahkan seluruh anggota kelompok atau organisasi untuk saling berkomunikasi, berdiskusi atau berargumentasi, sehingga memudahkan terwujudnya kerjasama.

2. Kesamaan Pikiran

Karena berada di tempat yang sama, memudahkan seluruh anggota kelompok atau semua pihak untuk menyamakan pikiran atau konsep pemikiran. Jika seluruh anggota kelompok atau organisasi sudah mempunyai kesamaan sudut pandang atau konsep pemikiran, maka akan mudah untuk mencari solusi atau pemecahan setiap masalah yang terjadi dalam organisasi, meskipun mereka tidak berada di tempat yang sama.

3. Kesamaan Perasaan

Dalam mengelola suatu organisasi, tidak mungkin seseorang selalu berfikir linier atau berfikir yang monoton. Karena pemikiran linier tersebut sudah diwakili oleh data atau dokumen. Sehingga pada tahap tertentu seseorang harus menggunakan perasaan untuk menyelesaikan masalah yang ada, khususnya yang berkaitan dengan *policy*, kebijakan, kebijaksanaan atau yang terkait dengan faktor eksternal.

4. Kesamaan Jiwa

Kesamaan jiwa ini merupakan tahap yang tertinggi dalam membangun kerjasama kelompok, dimana masing-masing anggota organisasi telah memahami seutuhnya tentang fungsi, tugas dan kewajibannya. Selain itu telah ada kepercayaan atau saling percaya diantara sesama anggota organisasi atau kelompok, sehingga akan terbentuk suatu kultur organisasi yang baik dan utuh. Pada tahapan ini, tidak akan banyak terjadi perbedaan pendapat, dan jika masih ada perbedaan pendapat tidak akan menimbulkan prasangka buruk diantara mereka.

Sasaran pembinaan hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan adalah tercapainya kerja sama yang kompak dan harmonis antara sesama anggota organisasi atau sumber daya manusia yang ada. Pembinaan hubungan kerja yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila tercipta adanya kerja sama antar anggota organisasi atau sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Kerja sama akan tercipta apabila terdapat saling percaya antar anggota organisasi atau perusahaan dan kepercayaan akan tumbuh melalui pelaksanaan komunikasi yang baik (Setiyanti, 2012).

Hubungan kerja sama yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antar anggota kelompok sehingga dalam melaksanakan pekerjaan mereka merasa ada dalam satu keluarga (satu korps). Apabila ada masalah dalam penyelesaian pekerjaan, akan lebih mudah diselesaikan secara kekeluargaan. Dalam kerja sama tim atau kelompok membuat anggota tim mempunyai rasa keterikatan dan saling memiliki satu sama lain dalam kelompok sehingga mereka bersedia untuk mengesampingkan kebutuhan pribadi demi kepentingan bersama. Adapun ukuran keberhasilan dari sebuah tim adalah jika tim tersebut mampu mencapai hasil yang telah ditetapkan (Setiyanti, 2012).

Untuk melihat seberapa kuat kerjasama tim yang dilakukan, maka ada beberapa kemampuan yang harus dimiliki, yakni sebagai berikut :

1. Tim Berpedoman pada Situasi Pemecahan Masalah

Membantu tim dalam pencapaian pada pemahaman umum tentang situasi atau masalah. Menentukan elemen-elemen penting situasi masalah. Mencari tahu data yang relevan yang berhubungan dengan situasi atau masalah.

2. Mengatur dan Mengelola Kinerja Tim

Membantu tim membangun tujuan-tujuan yang spesifik, menantang, dan menerima tujuan-tujuan tim. Mengawasi, menilai dan memberikan umpan balik dalam kinerja tim. Mengidentifikasi strategi alternatif atau merealokasikan sumber-sumber untuk menyampaikan umpan balik bagi kinerja tim.

3. Memajukan lingkungan tim yang positif

Membantu menciptakan dan memperkuat norma-norma toleransi, rasa hormat, dan keunggulan. Menghargai dan memuji usaha anggota tim yang lain. Membantu dan mendukung anggota tim yang lain. Memeragakan perilaku anggota tim yang diinginkan.

4. Memfasilitasi dan Mengelola Konflik Tugas

Mendorong konflik tim yang diinginkan dan menekan konflik tim yang tidak diinginkan. Mengakui tipe dan sumber konflik yang dihadapi tim dan melaksanakan strategi resolusi. Menggunakan strategi negosiasi “saling menguntungkan” untuk menyelesaikan konflik tim.

5. Secara Tepat Memajukan Perspektif

Mempertahankan pilihan yang dinyatakan, memperdebatkan sudut pandang tertentu, dan menahan tekanan untuk mengubah posisi untuk yang lain yang tidak didukung oleh *argument* yang logis atau berdasar pada pengetahuan. Mengubah atau memodifikasi posisi jika *argument* yang dipertahankan dibuat oleh anggota tim yang lain. Merancang sopan santun dan keramahan kepada orang lain saat memperdebatkan posisi (Kreitner, Robert & Kinicki, 2014).

2.1.2.6 Karakteristik Kerjasama Tim Yang Efektif

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

1. *Clear Purpose* : Maksud yang jelas. Visi, misi, tujuan, atau tugas tim telah didefinisikan dan diterima setiap orang. Telah ada rencana tindak.
2. *Informality* : Informalitas. Iklim cenderung menjadi informal, nyaman dan santai. Tidak terdapat tegangan nyata atau tanda kebosanan.
3. *Participation* : Partisipasi. Terdapat banyak diskusi dan setiap orang didorong untuk berpartisipasi.
4. *Listening* : Menyimak. Anggota menggunakan teknik menyimak seperti dengan melakukan tanya jawab, menguraikan dengan kata-kata dan penyimpulan untuk mendapatkan gagasan.
5. *Civilized Disagreement* : Ketidaksepakatan secara beradab. Walaupun terdapat ketidaksepakatan, tetapi tim merasa nyaman dengan keadaan ini dan tidak menunjukkan tanda menghindari, mengurangi atau menahan konflik.
6. *Consensus Decision* : Keputusan berdasarkan konsensus. 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. *Open Communication* : Komunikasi terbuka. Anggota tim merasa bebas menyatakan perasaannya terhadap tugas maupun operasi kelompok. Terdapat sedikit agenda tersembunyi. Komunikasi terjadi diluar rapat.

8. *Clear Roles and Work Assignment* : Peran dan Penugasan Kerja Jelas. 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. *Shared Leadership* : Kepemimpinan bersama. Sementara tim mempunyai pemimpin 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. *External Relations* : Hubungan eksternal. Tim menggunakan waktu untuk mengembangkan hubungan baik diluar, memobilisir sumber daya, dan membangun kredibilitas dengan pemain penting dibagian lain dari organisasi.
11. *Style Diversity* : Keberagaman gaya. 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. *Self-Assessment* : Penilaian diri. Secara periodik, tim berhenti mempelajari seberapa baik berfungsi dan yang mengintervensi efektivitasnya.

2.1.2.7 Syarat Dan Peran Yang Dimainkan Oleh Tim Yang Sukses

Ada 3 syarat yang harus dipenuhi agar integrasi atau tautan tim kerja bisa menciptakan kinerja tinggi, yaitu :

1. Ukuran tim kerja
2. Kemampuan anggota
3. Mengalokasikan peran dan menggalakkan keaneka-ragaman

Dalam menentukan jumlah kerja tim jangan lebih dari 12 orang agar mudah melakukan interaksi secara konstruktif dan kesepakatan sehingga dapat mengembangkan kekohesian, komitmen, dan tanggungjawab timbal balik yang diperlukan untuk mencapai kinerja tinggi. Agar tim kerja bisa bekerja secara efektif maka setiap anggota tim harus memiliki 3 kemampuan atau keterampilan, yaitu keahlian teknis, keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan keterampilan mendengarkan dengan baik, memberi umpan balik, mampu menyelesaikan konflik, dan hubungan antar pribadi yang lainnya (Bagia, 2015).

Suatu tim yang sukses mempunyai orang-orang untuk mengisi semua peran utama dan memilih orang-orang untuk bermain dalam peran-peran tersebut berdasarkan keterampilan dan preferensi mereka. Peran tim kerja yang sukses meliputi beberapa peran, yakni sebagai berikut ;

1. Pencipta-pembaharu adalah orang-orang yang kreatif dan memiliki kemampuan dalam memprakarsai gagasan atau ide. Biasanya mereka tidak tergantung pada orang-orang lain tetapi mereka menyukai laju, cara, dan waktu mereka sendiri.

2. Penjelajar-promotor adalah menyukai gagasan baru dan menemukan sumber daya baru mempromosikan gagasan itu. Mereka dengan penuh kesabaran untuk mengendalikan keterampilan dan memastikan gagasan itu ditindak lanjuti secara rinci.
3. Penilai-pengembang adalah orang yang memiliki analisis yang kuat. Mampu mengevaluasi dan menganalisis berbagai pilihan yang berbeda sebelum mengambil keputusan.
4. Pendorong-pengorganisasi adalah menyusun prosedur operasi untuk mengubah gagasan menjadi kenyataan dan menyelesaikan segala urusannya. Mereka menentukan tujuan, menegakkan rencana, mengorganisasi orang-orang dan mengakkan sistem untuk menjamin terpenuhinya batas waktu (*deadline*).
5. Penyimpul-penghasil adalah kebanggan terhadap *output* yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditentukan melalui ketaatan pada batas waktu dan kepastian pada komitmen tindak lanjut berkelanjutan.
6. Pengawas-pemeriksa adalah kepedulian terhadap penegakan dan penguatan aturan serta peraturan serta memastikan bahwa semua berjalan secara lengkap dan sempurna melalui pengecekan fakta secara akurat dan benar.
7. Pemerkuat-pemelihara adalah keyakinan yang kuat mengenai cara-cara menyelesaikan suatu hal atau membela dan bertempur dengan pihak luar atau orang lain dan mendukung tim internal demi kemantapan tim.

8. Pelapor-penasehat adalah pendengar yang baik agar memperoleh informasi yang banyak dalam pengambilan keputusan yang tidak tergesa-gesa.
9. Penaut adalah orang yang memahami semua pandangan dan mencoba untuk bekerja sama atau memadukan berbagai sumbangan dan aktivitas dari semua tim secara terkoordinasi dan integrasi dari perbedaan-perbedaan yang ada pada tim (Bagia, 2015).

2.1.2.8 Hal-Hal yang Dapat Mendukung dan Mengganggu Kerjasama Tim

Ada beberapa hal yang dapat mendukung terjalannya kerjasama tersebut, antara lain (Setiyanti, 2012) :

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 di antara 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 (Setiyanti, 2012) :

1. Ada pihak yang selalu bersikap menyerahkan pekerjaan kepada orang lain dan tidak bersedia bertanggung jawab.
2. Ada pihak yang yang bersedia menampung semua kerjaan meskipun jelas tidak mampu mengerjakan.
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.

2.1.2.9 Sasaran Tim

Berdasarkan sarasanya, tim dalam organisasi ada 3, yakni : Yang pertama Tim Pemecahan Masalah (dimana tim ini yang anggotanya para karyawan 5-12 orang dalam suatu departemen yang bertemu secara periodik untuk memecahkan masalah yang terkait dengan perbaikan kualitas, efisiensi dan lingkungan kerja). Yang kedua yakni Tim Kerja Pengelolaan Diri (dimana tim ini adalah tim kerja yang anggotanya 10-15 orang karyawan yang penugasan kerja

dari istirahat dan pemilihan kolektif prosedur pemeriksaan, tim kerja sepenuhnya mengelola diri dan memilih anggota-anggota sendiri sampai pada menyuruh anggota untuk saling menilai kinerja sehingga dapat mengurangi beban kerja penyelia). Dan yang terakhir adalah Tim Fungsional Silang (dimana tim ini adalah tim kerja yang tersusun dari karyawan-karyawan dengan tingkat hirarkis yang sama dan berasal dari bidang kerja yang berbeda yang berkumpul bersama untuk menyelesaikan suatu tugas) (Bagia, 2015).

2.1.3 Definisi Dosen

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Pasal 1 ayat (1), bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2009) Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional.

Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi,

dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional. Sementara itu, profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Kompetensi tenaga pendidik, khususnya dosen, diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2010).

Tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Sedangkan profesor atau guru besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai tugas khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkan luaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat. Pelaksanaan tugas utama dosen ini perlu dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada para pemangku kepentingan (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2010).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Pasal (3), Sertifikat pendidik sebagai dosen diberikan setelah memenuhi syarat sebagai berikut (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2009) :

1. Memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
2. Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli. Dan
3. Lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Selanjutnya menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal (52) Dosen dalam melaksanakan tugasnya memiliki hak yakni :

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual, memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
4. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan.
5. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik dan memiliki kebebasan untuk berserikat

dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan (Undang-Undang Republik Indonesia, 2005).

Untuk beban kerja dosen adalah sebagai berikut : Dosen merencanakan kegiatan pembelajaran, dosen juga melaksanakan proses pembelajaran, dosen melakukan evaluasi pembelajaran, dosen membimbing dan melatih, dosen melakukan penelitian, dosen melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan kewajiban dosen menurut pasal 60 didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
4. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
5. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika.
6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (Undang-Undang Republik Indonesia, 2005).

2.1.3.1 Tugas Utama Dosen Dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi

Dalam hal ini juga dosen memiliki yang namanya Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tri Dharma Perguruan Tinggi berasal dari kata “Tri” dan juga “Dharma”. Tri berarti “Tiga” dan juga Dharma memiliki arti “kewajiban”. Jadi Tri Dharma Perguruan Tinggi merupakan hal dasar yang sangat penting dan juga harus selalu ada ketika menjalankan suatu kegiatan akademik, dimana dasar dan juga tanggungjawab tersebut dilakukan secara berkelanjutan dan akan terus menerus dikembangkan secara beriringan. Tri Dharma Perguruan Tinggi itu sendiri yang terdiri dari : Pendidikan, Penelitian, dan juga Pengabdian kepada Masyarakat.

2.1.3.2 Tugas Utama Dosen Dalam Bidang Pendidikan

Tugas melakukan pendidikan merupakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2010) :

1. Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran
2. Membimbing seminar mahasiswa
3. Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL)
4. Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir
5. Penguji pada ujian akhir
6. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan
7. Mengembangkan program perkuliahan

8. Mengembangkan bahan pengajaran
9. Menyampaikan orasi ilmiah
10. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
11. Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya
12. Melaksanakan kegiatan detasering dan pencangkakan dosen

2.1.3.3 Tugas Utama Dosen Dalam Bidang Penelitian

Tugas melakukan penelitian merupakan tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah yang dapat berupa (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2010) :

1. Menghasilkan karya penelitian
2. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah
3. Mengedit/menyunting karya ilmiah
4. Membuat rancangan dan karya teknologi
5. Membuat rancangan karya seni

2.1.3.4 Tugas Utama Dosen Dalam Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat

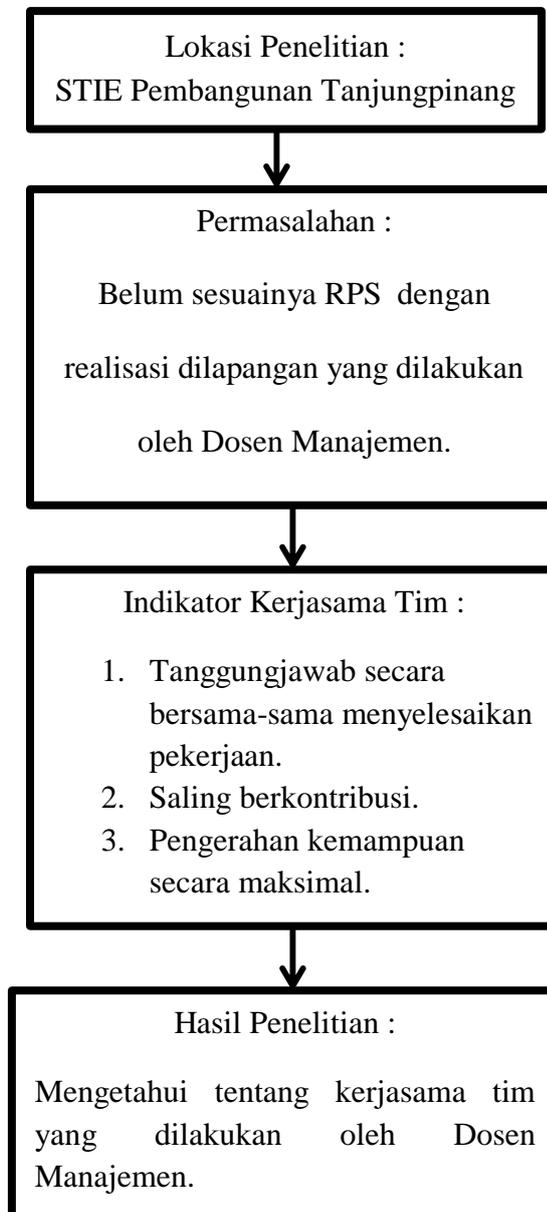
Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat berupa :

1. Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya.
2. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
3. Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat
4. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan

5. Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2010).

2.1 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan diteliti mengenai Analisis Kerjasama Tim Pada Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang (Khususnya Pada Dosen Manajemen).

Gambar 2.1**Konsep Kerangka Penelitian**

Sumber : Data yang diolah (2019)

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wu Min Chang dan Chen Ya Hsueh pada tahun 2014. Judul penelitiannya adalah Analisis Faktor Kinerja Kerjasama Tim Studi Empiris Kolaborasi Antar Lembaga. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yakni untuk mengeksplorasi hubungan antara berbagai faktor pengetahuan. Kecerdasan emosional. Dan konflik tim tentang kinerja tim selama proses untuk melembagakan antar proyek-proyek kolaborasi. Populasinya adalah 22 Fakultas kejuruan Perguruan Tinggi yang terdapat di Negara Taiwan dengan 178 kuesioner yang digunakan. Data dikumpulkan dan diolah serta dianalisis dengan menggunakan SPSS 17,0 untuk *windows* dan lisrel 8,70 untuk mengkonfirmasi faktor analisis dan persamaan structural model SEM. Disini juga melakukan studi perkiraan kemungkinan maksimum untuk menganalisis hubungan linear 4 variabel utama yang sedang diteliti. Hasilnya yakni pada analisis SEM diperoleh hasil hipotesis I diterima dengan tingkat signifikan sebesar $0,29 \times 0,45 = 0,13$ $p < 0,01$ (berbagi pengetahuan itu berpengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja tim, Hipotesis II memiliki hasil $(-0,22) \times (-0,52) = 0,11$ $p < 0,01$ (bahwa konflik bertindak sebagai mediator antara kecerdasan emosional dan juga kinerja tim. Untuk hipotesis III efek dari kecerdasan emosional terhadap kinerja tim tidak signifikan dengan hasil $(\beta_3 = 0,10$ $t = 1,55$ $p > 0,05$ (ditolak), terdapat hubungan signifikan dan juga positif antara berbagai pengetahuan dengan kinerja tim yakni dengan hasil $(\beta_3 = 0,45$, $t = 5,60$, $p < 0,001$) (hipotesis IV diterima). Pada konflik tim

juga terbukti memiliki efek negative terhadap kinerja tim yakni dengan hasil ($\beta_{32}=-0.52$, $t=-6.77$, $p<0.001$) yang mana artinya Hipotesis V diterima (Wu & Chen, 2014).

2. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Petkovski Konstantin dan Joshvska Fanche. Judul penelitian ini adalah Analisis Model Kerjasama Tim oleh Hill. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengembangkan kemampuan memimpin para manajer yang mana secara langsung akan mempengaruhi organisasi dalam mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Penelitian ini merupakan analisis kuantitatif, dengan melakukan *survey*, penyebaran kuesioner dengan skala 1-5. Survei dilakukan pada 594 responden yang terdiri dari 384 dari sektor publik, 108 dari sektor kegiatan bisnis, dan 102 dari sektor layanan. Hasil penelitian menunjukkan dari gambar 1, manajer sebagai pemimpin tim harus mampu tumbuh serta menerima pendapat asing pada sektor publik mendapatkan hasil 4,18, pada sektor kegiatan bisnis mendapatkan hasil 3,75 dan pada sektor layanan mendapatkan hasil 4,83. Selanjutnya pada gambar 2 manajer sebagai pemimpin tim harus memiliki metode yang dibangun untuk mengevaluasi pekerjaan dan juga sistem pembayaran untuk sumber daya manusia hasil menunjukkan pada sektor publik 4,33, pada sektor kegiatan bisnis 3,63 dan pada sektor layanan 4,77. Terakhir pada gambar ketiga mengenai manajer sebagai pemimpin tim harus mampu membangun sistem organisasi yang menerapkan konsep pengembangan karir dengan prinsip kesetaraan, hasil menunjukkan pada sektor publik yakni 4,3, pada sektor kegiatan

bisnis menunjukkan hasil 3,61 dan pada sektor layanan hasilnya 4,8. Berdasarkan hasil yang didapat dari jawaban responden dari masing-masing sektor (sektor publik, sektor kegiatan bisnis, sektor layanan), bahwa sebagai seorang manajer harus mampu memecahkan suatu permasalahan yang terjadi namun dengan tetap menghormati prinsip-prinsip yang timbul dari anggota tim, dan sebagai manajer juga harus mampu dalam melakukan setiap pengambilan keputusan, manajer harus kompeten sebagai pemimpin sebuah tim selain itu didalam suatu organisasi dibutuhkan yang namanya kerjasama tim dan juga komunikasi yang baik dalam melakukan pekerjaan sehari-hari didalam sebuah organisasi (Petkovski, Konstantin Joshevska, 2014).

3. Penelitian dilakukan oleh Pangadiyono, dengan judul penelitian Analisis Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Dengan Variabel Intervening Motivasi. Penelitian dilakukan di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Permasalahannya yang terjadi pada unit kegiatan mahasiswa Universitas Gadjah Mada, yakni : Dalam proses rekrutmen anggota pada awalnya jumlahnya banyak, namun pada saat proses perjalanan suatu organisasi asih sering ditemukan UKM yang anggotanya berkurang, selain itu didalam pembuatan rencana program kerja pada awalnya sudah dianggap baik dan juga layak untuk dilaksanakan namun tidak menutup kemungkinan adanya perubahan didalam implementasinya. Selanjutnya yakni penelitian ini dilakukan untuk mencari solusi supaya organisasi dapat berjalan dengan baik, maka perlu dioptimalkan dalam kerjasama tim dan budaya organisasi perlu

ditingkatkan serta perlu adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja UKM Universitas Gadjah Mada. Subyek dalam penelitian ini yakni Ketua Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Obyek Penelitian adalah kerja, tim, budaya organisasi, motivasi dan kinerja ketua UKM. Sampel penelitian ini adalah sensus (jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh ketua UKM UGM Yogyakarta yang berjumlah 47 orang ditetapkan sebagai responden sampel. Jenis data yang digunakan ialah data primer dan skala ordinal. Untuk teknik penskalaan menggunakan *likert scale* (dengan skor 1-5). Metode pengumpulan datanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi UKM UGM dengan kontribusi 35,7%. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan kontribusi 54,9%. Kerjasama tim dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan kontribusi 74,5%. Kerjasama tim berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi 10,6%. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi 40,9%. Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi 2,3%. Kerjasama tim, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di unit kegiatan mahasiswa Universitas Gadjah Mada dengan kontribusi 26.9% (Pangadiyono, 2018).

4. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Riki Arizona, dengan judul penelitian Peran *Teamwork* Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Malang. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan analisis secara deskriptif berkaitan antara peran *teamwork* dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas cabang Malang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis penelitian berupa studi kasus tentang peran *teamwork* atau tim kerja pada bisnis asuransi yang ada pada PT. Asuransi Sinarmas cabang Malang Jawa Timur. Analisis data yang digunakan oleh peneliti bersifat induktif, serta penelitian metode ini lebih menekankan pada makna secara generalisasi. Peneliti juga menggunakan metode studi kasus, dengan tujuan untuk memperoleh informasi mendalam tentang peran *teamwork* atau tim kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di bidang bisnis asuransi. Teknik pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan melibatkan diri secara partisipatori. Sedangkan teknik analisis yang digunakan oleh peneliti menggunakan teknik analisis Miles dan Hubermans. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya peranan *teamwork* dalam pencapaian target perusahaan. Beberapa informan kunci dalam penelitian ini merupakan anggota dari suatu tim kerja yang mengutamakan pembagian wilayah kerja, target serta sasaran yang telah ditetapkan sebagai hasil kesepakatan bersama. Dalam menetapkan pembagian kerja pada tim kerja yang baik, maka peran ketua tim harus dapat mengakomodasi semua keinginan dan harapan dari

anggota timnya. *Team Leader* menjadi fasilitator untuk membantu tim, melakukan mediasi dan memecahkan konflik antar tim, serta berinteraksi dengan tim dan pimpinan tim yang lain. Kerja sama tim adalah usaha bahu membahu, bantu membantu yang saling menguntungkan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Dalam bisnis asuransi, kepuasan nasabah merupakan target utama serta merupakan indikator penting dalam mengukur kinerja suatu tim. Penanganan klaim asuransi secara cepat dan mudah merupakan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh PT.Asuransi Sinarmas, dimana dalam mengatasi klaim tersebut kerjasama antar tim dalam perusahaan sangat mutlak diperlukan (Riki, 2017).

5. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Tommy Sugiarto. Judul penelitian ini adalah Evaluasi Proses Kerjasama Tim Dalam Bisnis Timika. Permasalahan yang terjadi adalah pemilik timika cabang terdiri dari 3 orang, dan saat pihak CEO (Joshua) menawarkan kerjasama dengan pihak anggota tim lainnya (Tommy dan Ariston), tidak terjadi keefektifan komunikasi dalam perundingan kerjasama yang dilakukan, dimana hanya salah satu anggota tim yang mengetahui prosedur kerjasama bisnis yang dilakukan timika dengan pihak Mal. Sementara pihak CEO tidak menjelaskan kepada anggota tim lain, anggota tim lain pun tidak bertanya kepada CEO bagaimana prosedur kerjasama yang telah dijalani antara timika dengan pihak Mal. Dengan kata lain proses kerjasama tim anggota timika ini lebih cenderung berdasarkan kepercayaan rekan atau teman. Tingkat partisipasi anggota tim pun

masih kurang baik dalam menjalankan kerjasama tim, dalam melakukan komunikasi pun masih kurang terbuka dalam hal menyatakan pendapat dan pertanyaan. Selama menjalankan kerjasama, pertemuan yang terjadi lebih terfokus pada penjualan. Kurangnya pembahasan yang lebih mendalam seperti perencanaan pengembangan bisnis, strategi dalam meningkatkan penjualan, dan sebagainya, membuat tingkat formalitas dan komunikasi dalam kerjasama tim timika melemah. Pihak CEO mendapat pesan dari pihak Mal untuk menutup sementara bisnis timika dengan alasan akan diadakannya renovasi di bagian kios timika. Seiring berjalannya waktu yang cukup lama, pemilik terkejut dengan kios timika yang sudah terisi dengan bisnis lain. Peneliti berpikir bahwa pasti ada suatu kesalahan dalam bisnis timika, karena menurut peneliti dalam menjalankan bisnis tidak akan terjadi pemutusan kerjasama bisnis tanpa alasan yang jelas. Bisnis timika memiliki kendala pada proses kerjasama tim, dimana para anggota tim kerja dalam timika kurang efektif dalam melakukan proses kerjasama tim. Untuk jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ialah jenis penelitian dengan pendekatan kualitatif, pengumpulan datanya dilakukan dengan cara wawancara dan juga akan dilakukan perbandingan dengan landasan teori. Narasumber dalam penelitian ini ialah 3 orang narasumber yakni anggota tim kerja timika, CEO timika, dan ahli organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tim timika belum memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama dari setiap pribadi anggotanya, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja serta kontribusi masing-masing anggota

tim. Penanganan konflik maupun perbedaan pendapat yang dilakukan tim timika sudah tergolong baik. Hal ini adalah salah satu faktor yang dapat mempertahankan tim timika pada saat masih operasional. Proses komunikasi yang cukup juga sudah terdapat dalam tim timika. Tim timika masih belum memiliki penugasan dan kontribusi yang baik dalam operasional. Hal tersebut cukup fatal dalam menjalani kerjasama tim, sehingga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tim timika berhenti operasional (Sugiarto, 2017).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah deskriptif atau mendeskripsikan dengan pendekatan kualitatif, yang mana fungsinya ialah untuk melihat bagaimana kerjasama tim yang dilakukan oleh dosen manajemen di STIE Pembangunan Tanjungpinang. Menurut Bogdan dan Taylor menjelaskan bahwa penelitian kualitatif ini merupakan salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati (Gunawan, 2014). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan dianalisis tanpa menggunakan teknik statistik (Etta & Sopiah, 2010). Sedangkan yang dimaksud deskriptif ini sendiri adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Jadi diharapkan dari penelitian kualitatif ini ialah agar mampu menghasilkan uraian secara lebih mendalam mengenai ucapan, tulisan, atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu keadaan konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik (Sujarweni, 2014).

3.2 Jenis Data

Jenis data yang dilakukan oleh peneliti yakni kualitatif dengan menggunakan 2 (dua) data, yakni :

1. Data Primer : Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara (Etta & Sopiah, 2010). Data primer ini dapat berupa opini subyek (orang) secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kegiatan atau kejadian, dan hasil pengujian. Disini peneliti melakukan penelitian secara langsung ke tempat yang dijadikan penelitian (terjun langsung) untuk mendapatkan informasi yang diinginkan dari narasumber-narasumber yang berada di tempat penelitian. Disini peneliti melakukan wawancara kepada narasumber dengan memberikan beberapa pertanyaan yang mendukung dengan judul penelitian “Analisis Kerjasama Tim Pada Dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang” (khususnya pada Dosen Manajemen).
2. Data Sekunder : Data Sekunder merupakan data yang diperoleh atau didapatkan dari catatan, buku, buku sebagai teori, artikel dan lain sebagainya (Sujarweni, 2014). Data sekunder juga merupakan suatu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui media perantara (Etta & Sopiah, 2010). Disini peneliti memperoleh data dengan cara tidak langsung, yakni dengan menggunakan berbagai literatur seperti buku-buku, jurnal yang tentunya berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan juga sebagai penunjang data primer yang telah dijelaskan sebelumnya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan suatu informasi dari responden yang diteliti.

1. Teknik Observasi : Menurut Creswell, observasi merupakan suatu kegiatan atau proses dimana untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat melakukan penelitian (Sugiyono, 2015). Observasi juga merupakan suatu kegiatan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan suatu gambaran riil mengenai suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk mengerti perilaku manusia, dan juga untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik ini digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden/narasumber yang diamati tidak terlalu besar. Disini peneliti menggunakan observasi Non Partisipan, dimana peneliti tidak terlibat dalam aktivitas yang berlangsung dan hanya sebagai pengamat independen.
2. Teknik Wawancara : Menurut Burke Johnson & Larry Cristensen, wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dimana pewawancara mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada yang diwawancarai (Sugiyono, 2015). Wawancara digunakan sebagai suatu teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang

harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari narasumber (responden) secara lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Dalam mendapatkan informasi mengenai jawaban dari permasalahan yang diteliti, peneliti menggunakan teknik wawancara dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan (melakukan tanya jawab secara langsung)/menggali data secara lisan secara lebih mendalam agar mendapatkan data yang valid dan juga detail.

3. Studi Pustaka : Pada penelitian ini peneliti menggunakan informasi penunjang tambahan referensi dalam pembuatan proposal penelitian ini. Referensi ataupun literatur yang digunakan peneliti yakni dengan buku-buku, jurnal-jurnal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
4. Dokumentasi : Dokumentasi menurut Gottschalk adalah setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik itu yang bersifat tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis (Gunawan, 2014). Pada penelitian ini, selain menggunakan metode observasi, metode wawancara, dan juga studi pustaka dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan, peneliti juga menggunakan metode dokumentasi. Metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi penggunaan ketiga metode yang lainnya. Adapun metode dokumentasi yang digunakan didalam penelitian ini ialah berupa catatan, *voice recorder*, serta dokumentasi berupa gambar atau foto.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari jumlah yang terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian dan kemudian akan ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2014). Disini populasi pada penelitian ini adalah Dosen Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang sebanyak 45 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan dalam penelitian (Sujarweni, 2014). Teknik sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel yang akan digunakan didalam penelitian. *Nonprobability Sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau populasi yang dipilih untuk menjadi sampel. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling yakni *Sampling Purposive*, dimana teknik ini merupakan suatu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Sampel didalam penelitian ini adalah dosen manajemen yang aktif mengajar di STIE Pembangunan Tanjungpinang, yang dilihat dari berapa lama pengalaman dosen dalam hal mengajar (peneliti mengambil sampel dosen yang memiliki pengalaman mengajar minimal 2 tahun) sebanyak 5 orang. Peneliti memilih 5 orang dosen sebagai sampel karena narasumber mudah untuk ditemui, selain itu dilihat dari dokumen RPS dengan realisasi RPS yang telah dilakukan oleh dosen (berdasarkan data).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1

Variabel (X)	Definisi	Indikator
Kerjasama Tim	Menurut Bachtiar (Widyaswari, 2016) 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.	West (Hatta Muhammad, Musnadi Said, 2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut : 1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik. 2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama. 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Sumber : Data yang diolah (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

1. Reduksi Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan reduksi data, dimana reduksi data ini merupakan salah satu bagian dari teknik analisis data kualitatif. Definisi dari reduksi data itu sendiri adalah data yang diperoleh oleh peneliti yang nantinya ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, serta membuang data yang tidak perlu. Menurut Miles dan Huberman reduksi data diartikan sebagai suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian dan juga penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dan juga didapatkan dari catatan lapangan (Etta & Sopiah, 2010). Data yang diperoleh dan dipilah-pilah berdasarkan konsep, tema, kategori tertentu akan memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan juga mempermudah bagi peneliti untuk mencari kembali data sebagai tambahan atas data sebelumnya yang diperoleh jika diperlukan (Sujarweni, 2014).

2. Penyajian Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penyajian data, dimana penyajian data ini merupakan salah satu bagian dari bentuk teknik analisis data kualitatif. Definisi dari penyajian data itu sendiri menurut Miles dan Huberman adalah menyajikan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk dari penyajian data ini dapat berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), bagan, grafik, bagan dan juga jaringan (Etta & Sopiah, 2010).

3. Penarikan Kesimpulan

Selanjutnya yang terakhir pada penelitian ini, peneliti menggunakan penarikan kesimpulan, dimana penarikan kesimpulan ini merupakan salah satu bagian dari bentuk teknik analisis data kualitatif. Definisi dari penarikan kesimpulan itu sendiri adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil suatu tindakan (Arief, 2010). Data yang sudah direduksi dan juga diajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara. Kesimpulan yang diperoleh pada tahap awal biasanya kurang jelas, tetapi nantinya ditahap selanjutnya akan semakin tegas dan memiliki dasar yang kuat.

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).

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan ialah teknik analisis deskriptif, yang mana teknik analisis deskriptif merupakan suatu cara yang dilakukan dalam meneliti suatu objek, manusia, kondisi, sistem pemikiran atau juga peristiwa masa sekarang. Teknik ini berfungsi bagi peneliti untuk mengembangkan teori yang telah dibangun dari data yang sudah didapatkan atau diperoleh peneliti di lapangan (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Data yang diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif (walaupun tidak menolak data kuantitatif), sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada polanya yang jelas. Oleh karena itu sering mengalami kesulitan dalam melakukan analisis. Seperti dinyatakan oleh Miles dan Huberman bahwa yang paling serius dan sulit dalam analisis data kualitatif adalah karena metode analisis belum dirumuskan dengan baik (Sugiyono, 2015).

3.7.1 Triangulasi

Teknik analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah teknik analisis triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan, yakni ada triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi penyidik, dan yang terakhir triangulasi teori.

Didalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik, dimana teknik triangulasi dengan sumber berarti kita membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Triangulasi ini sendiri pada prinsipnya ialah suatu model atau bentuk pengecekan data sebagai cara kita untuk menentukan apakah sebuah data benar-benar tepat menggambarkan fenomena pada sebuah penelitian. Jadi triangulasi sumber disini

berarti kita membandingkan atau mengecek ulang derajat kepercayaan mengenai suatu informasi yang diperoleh dari sumber yang berbeda. Misalnya seperti membandingkan hasil pengamatan dan wawancara, membandingkan antara apa yang dikatakan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, dan juga membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada atau dokumen yang berkaitan (Moleong, 2010).

Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan maupun yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda (Sugiyono, 2015) .

3.8 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut dilakukan. Adapun lokasi penelitian yang akan diambil peneliti yaitu di STIE Pembangunan Tanjungpinang.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun (2009).

Arief, A. H. S. dan A. (2010). *Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan NVIVO*. Jakarta: Prenada Media Group.

Bagia, I. W. D. D. M. S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
Etta, M. S., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis Dalam Penelitian)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Gunawan, I. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek*. (Suryani, Ed.) (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.

Hanggraeni, D. (2011). *Perilaku Organisasi (Teori Kasus Analisis)*. (M. I. Syaebani, Ed.) (Cetakan I). Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Cetakan-1). Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hatta Muhammad, Musnadi Said, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT.PLN (Persero) wilayah Aceh, *I*(1), 70–80.

Undang-Undang Republik Indonesia (2012).

Jenderal, D., Tinggi, P., & Nasional, D. P. (2010). Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

Kreitner, Robert & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (I. Taufik, Ed.) (Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moorhead, Gregory W.Griffin, R. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.

- Pangadiyono. (2018). Terhadap kinerja unit kegiatan mahasiswa dengan The Work Performance Analysis Based On Team Work And Organizational, 2(2).
- Petkovski, Konstantin Joshevska, F. (2014). www.econstor.eu.
- Riki, A. (2017). Peran Team Work dalam upaya meningkatkan, 20(1), 52–60.
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun Kerjasama Tim (Kelompok). *Jurnal STIE Semarang*, 4(3), 59–65.
- Sugiarto, T. (2017). Evaluasi proses kerjasama tim dalam bisnis Timika, 2(April).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen* (Cetakan-4). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian* (Cetakan-1). Yogyakarta: PT.Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Undang-Undang. (2005). Presiden Republik Indonesia.
- Widyaswari, R. U. (2016). Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II , Ponorogo), 37(2), 28–37.
- Wu, M. C., & Chen, Y. H. (2014). A Factor Analysis On Teamwork Performance -an Empirical Study Of Inter-Instituted Collaboration. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, (55), 37–54. <https://doi.org/10.14689/ejer.2014.55.3>
- Stie-pembangunan.ac.id. (n.d.-a). Arti Lambang STIE Pembangunan. Retrieved October 3, 2019, from <https://www.stie-pembangunan.ac.id/profil/arti-dan->

[lambang.html](#)

Stie-pembangunan.ac.id. (n.d.-b). Budaya Kampus STIE Pembangunan. *Retrieved October 3, 2019, from <https://www.stie-pembangunan.ac.id/profil/budaya-kampus.html>*

Stie-pembangunan.ac.id. (n.d.-c). Kelembagaan STIE Pembangunan. *Retrieved October 3, 2019, from <https://www.stie-pembangunan.ac.id/2016-04-21-15-11-05/kelembagaan.html>*

Stie-pembangunan.ac.id. (n.d.-d). Sejarah STIE Pembangunan. *Retrieved October 3, 2019, from <https://www.stie-pembangunan.ac.id/profil/sejarah-singkat-stie-pembangunan.html>*

Stie-pembangunan.ac.id. (n.d.-e). Tujuan Pendidikan STIE Pembangunan. *Retrieved October 3, 2019, from <https://www.stie-pembangunan.ac.id/profil/tujuan-pendidikan-stie-pembangunan.html>*

Stie-pembangunan.ac.id. (n.d.-f). Visi dan Misi STIE Pembangunan. *Retrieved October 3, 2019, from <https://www.stie-pembangunan.ac.id/profil/visi-dan-misi.html>*

Stie-pembangunan.ac.id. (n.d.-g). Wawasan Almamater STIE Pembangunan Tanjungpinang. *Retrieved October 3, 2019, from <https://www.stie-pembangunan.ac.id/profil/wawasan-almamater.html>*

Stie-pembangunan.ac.id. (n.d.). Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Retrieved October 3, 2019, from <https://www.stie-pembangunan.ac.id/2016-04-21-15-11-05/tri-dharma-perguruan-tinggi.html>*

Stie-pembangunan.ac.id. (2016). Pimpinan dan Senat STIE Pembangunan. *Retrieved October 3, 2019, from <https://www.stie-pembangunan.ac.id/2016-04-21-15-11-05/pimpinan-dan-senat.html>*

CURRICULUM VITAE



Nama : Berar Novanda Fathia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Brebes Jawa Tengah, 23 November 1997
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Email : berarnovanda11@gmail.com
Alamat : Jl. Sumatera No.39 TPI Barat
Pekerjaan : Belum Bekerja
Pendidikan :- SD Negeri 002 Tanjungpinang Kota
- SMP Negeri 3 Tanjungpinang
- SMK Negeri 1 Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang.