

**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN
SETDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

**ANDI YUSUF
NIM : 18612222**



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

2023

**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN
SETDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

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

OLEH

NAMA : ANDI YUSUF

NIM : 18612222

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



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

2023

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN
SETDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Diajukan Kepada :

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

Oleh :

NAMA : ANDI YUSUF
NIM : 18612222

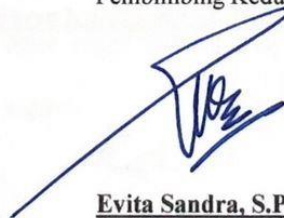
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Armansyah, S.E., M.M
NIDN. 1010088302 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Evita Sandra, S.Pd. Ek, M.M
NIDN. 1029127202 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi



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

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN
SETDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : ANDI YUSUF
NIM : 18612222

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sembilan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Armansyah, S.E., M.M
NIDN. 1010088302 / Lektor

Sekretaris,



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng
NIDN. 1022038001 / Lektor

Anggota,



Muhammad Rizki, M.Hsc
NIDN. 1021029102 / Lektor

Tanjungpinang, 9 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



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

PERNYATAAN

Nama : Andi Yusuf
NIM : 18612222
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,05
Program Studi /Jenjang : Manajemen Strata – I (Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja
Pegawai Di Biro Administrasi Pimpinan Setda
Provinsi Kepulauan Riau

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

Tanjungpinang, 9 Januari 2023

Penyusun,



ANDI YUSUF

NIM : 18612222

LEMBAR PERSEMBAHAN



Puji syukur saya ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa pula shalawat beserta salam kuhadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Srkripsi ini kupersembahkan kepada semua orang terdekat saya yang telah memberikan dukungan kepada saya selama ini terutama kedua orang tua saya yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan kepada saya selama ini.

Saya juga ingin mengucapkan terimakasih kepada dosen - dosen STIE yang telah banyak memberikan ilmu kepada saya dan untuk kedua dosen pembimbing saya yang senantiasa membantu dan memberi bimbingan selama penyelesaian skripsi ini.

Untuk sahabat dan teman - teman seperjuangan terimakasih atas dukungan yang telah diberikan kepada saya selama ini semoga kita selalu senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan.

MOTTO

Menuntut ilmu adalah taqwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang -
ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.

-Imam Al-Ghazali-

Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu

-Bobby Unser-

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayahnya saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **‘Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau’**.

Maksud dan tujuan dari dibuatnya skripsi ini yaitu sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S-1) Ekonomi Jurusan Manajemen di STIE Pembangunan Tanjungpinang. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E M.Ak, Ak. CA, selaku ketua STIE Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, S.E M.Si. Ak. CA, selaku wakil ketua I STIE Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak. M.Si. CA, selaku wakil ketua II STIE Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku wakil ketua III STIE Pembangunan Tanjungpinang
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Armansyah, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan memberi saran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Evita Sandra, S,Pd. Ek, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah

menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan dan nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh dosen STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu bermanfaat serta karyawan/ti di STIE pembangunan Tanjungpinang.
9. Kepada Kabag Kasubbag Biro Administrasi Pimpinan serta para staf tata usaha, makopim dan protokol yang telah banyak turut andil dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini.
10. Kedua orang tua saya yang telah membesarkan, mendidik, memberi kasih sayang dan selalu memberi dukungan serta doa kepada saya selama ini.
11. Orang-orang terdekat saya Olivia, Rudi, Malik, Ilham, Rizky, Bowo Aryon, Huda, Dika, Feby, Gio, Panjysan, Dwi dan Abang saya yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangatnya guna menyelesaikan perkuliahan ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan dan menghargai sekali adanya kritik maupun bimbingan yang bermanfaat bagi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan kegunaan bagi semua pihak, amin.

Tanjungpinang, 9 Januari 2023

Penulis



ANDI YUSUF

NIM : 1861222

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	9
1.5 Sistematis penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Tinjauan Teori	12
2.1.1 Manajemen.....	12
2.1.2 Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4 Tim.....	17

2.1.5	Kerjasama Tim	17
2.1.6	Kinerja	29
2.2	Kerangka Pemikiran	35
2.3	Hipotesis	35
2.4	Jurnal Terdahulu	35
2.4.1	Jurnal Nasional	35
2.4.2	Jurnal Internasional	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		41
3.1	Jenis Penelitian	41
3.2	Jenis Data	41
3.3	Teknik Pengumpulan Data	42
3.4	Populasi dan Sampel	43
3.4.1	Populasi	43
3.4.2	Sampel	43
3.5	Definisi Operasional Variabel	45
3.6	Teknik Pengolahan Data	46
3.7	Teknik Analisis Data	47
3.7.1	Uji Kualitas Data	48
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	50
3.7.3	Analisis Regresi Linier Sederhana	52
3.7.4	Hipotesis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		54
4.1	Hasil Penelitian	54
4.1.1	Gambaran Umum Kantor Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau	54
4.1.2	Karakteristik Responden	63

4.1.3	Analisis Deskriptif	67
4.1.4	Uji Kualitas Data	77
4.1.5	Uji Asumsi Klasik.....	79
4.1.6	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	82
4.1.7	Uji Hipotesis	83
4.2	Pembahasan.....	84
BAB V PENUTUP.....		87
5.1	Kesimpulan	87
5.2	Saran.....	87
5.2.1	Saran Untuk Pegawai.....	87
5.2.2	Saran Untuk Penelitian di Masa Mendatang.....	87
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN.....		
CURRICULUM VITAE		

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Laporan Kinerja Bagian Materi dan Komunikasi Pimpinan Tahun Anggaran 2022	6
Tabel 1.2	Laporan Kinerja Bagian Protokol Tahun Anggaran 2022	6
Tabel 1.3	Laporan Kinerja Bagian Kepegawaian dan Perencanaan Tahun Anggaran 2022	7
Tabel 3.1	Data Pegawai Biro Administrasi Pimpinan.....	43
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.3	Kriteria Bobot Nilai Skala Likert	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	64
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim.....	68
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel kinerja pegawai.....	72
Tabel 4.7	Hasil Uji Validasi.....	77
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	82
Tabel 4.10	Hasil Uji Parsial (Uji-T).....	83
Tabel 4.11	Koefisien Determinasi (R^2)	84

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Biro Administrasi Pimpinan.....	56
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	80
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Normalitas P-PPlot.....	80
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	81

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Lembar Kuesioner
Lampiran 2	: Tabulasi Kuesioner
Lampiran 3	: Output SPSS
Lampiran 4	: Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 5	: Hasil Cek Plagiarisme

ABSTRAK

PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN SETDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Andi Yusuf. 18612222. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. aandysff@gmail.com

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau. Pengaruh Kerjasama Tim ini dapat dilihat dari indikator-indikator kerjasama tim diantaranya adalah bekerjasama, koordinasi, komunikasi, kenyamanan dan pemecahan masalah.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Objek penelitian ini adalah pegawai Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau dengan populasi sebanyak 136 pegawai. Sampel diambil sebanyak 58. dengan teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan *Purposive Sampling*, yaitu penentuan sampel diambil jika dianggap memiliki informasi yang dibutuhkan bagi penelitiannya. Data terdiri dari data primer yang berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada pegawai.

Hasil dari olah data dengan statistik SPSS berupa uji validitas, reliabilitas dan normalitas untuk mengetahui pernyataan-pernyataan didalam kuesioner sudah terbukti valid, reliabel, dan normal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa jika semakin baik Kerjasama Tim maka Kinerja Pegawai akan semakin baik.

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Tim, Kinerja Pegawai

Dosen Pembimbing 1 : Armansyah, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Evita Sandra, S.Pd. Ek, MM

ABSTRACT

THE EFFECT OF TEAMWORK ON PERFORMANCE EMPLOYEE IN LEAD ADMINISTRATION BUREAU Regional Secretariat of RIAU ISLANDS PROVINCE

Andi Yusuf. 18612222. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. aandysff@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of teamwork on employee performance in the Regional Secretariat Leadership Administration Bureau of the Riau Islands Province. The influence of this teamwork can be seen from the indicators of teamwork including cooperation, coordination, communication, convenience and problem solving.

This type of research is quantitative. The object of this study were employees of the Regional Secretariat Leadership Administration Bureau of the Riau Archipelago Province with a population of 136 employees. 58 samples were taken with the sampling technique using the purposive sampling approach, namely determining the sample taken if it is deemed to have the information needed for the research. The data consists of primary data derived from questionnaires distributed to employees.

The results of data processing with SPSS statistics in the form of validity, reliability and normality tests to find out the statements in the questionnaire have been proven valid, reliable and normal. The results of this study indicate that teamwork affects employee performance at a significant level ($0.000 < 0.05$).

The research results show that teamwork has a positive and significant effect on employee performance. The positive direction shows that the better the Teamwork, the better the Employee Performance.

Keywords: Teamwork, Team, Performance

*Supervisor 1 : Armansyah, S.E., M.M.
Supervisor 2 : Evita Sandra, S.Pd. Ek, MM*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus di kembangkan dan di arahkan agar bisa mencapai tujuan yang di harapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang di miliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya. Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kerjasama tim pegawai.

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 pegawai guna tercapainya tujuan organisasi. 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).

Disamping untuk meraih keuntungan, organisasi juga diharapkan mampu bersaing dalam proses kegiatannya untuk mempertahankan keberlangsungan usahanya. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan usaha-usaha pelaksanaan

rangkaian kegiatan yang baik dan tepat. Rangkaian kegiatan ini dilaksanakan oleh manusia sebagai pelaku dan pengendali utama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan Rahma (2016).

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

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang di perlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja pegawai pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap pegawainya. Pegawai yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi. Bentuk-bentuk penghargaan dan

konsekuensi dapat berupa promosi jabatan, kenaikan kompensasi, mutasi, hingga pemberhentian kerja. Melalui proses penilaian kinerja perusahaan juga dapat mengetahui sudah sejauh mana tujuannya tercapai. Menurut Mangkunegara (2013), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas di perlukan kerjasama tim perusahaan. Dengan adanya kerjasama dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dalam memanfaatkan aset-aset perusahaan di perlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga dapat di simpulkan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja pegawai melalui kerjasama tim.

Kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Nugrohoseno & Pratiwi (2014), bahwa kerjasama tim (*teamwork*) yang

terdiri atas dua kata team dan work, sehingga kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya. Menurut Kaswan (2014), di dalam tim, anggota tim saling bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Anggota tim pun saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu Nugrohoseno & Pratiwi (2014).

Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Menurut Susanti & Widyani (2017), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Seperti yang terjadi di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau, dimana merupakan salah satu organisasi yang bergerak dibidang pemerintahan. Dalam pemerintahan tersebut mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan memfasilitasi tugas-tugas perencanaan pembangunan Daerah. Disamping itu di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau juga Melayani serta memfasilitasi kegiatan pimpinan baik didalam pemerintahan provinsi Kepulauan Riau maupun diluar provinsi Kepulauan Riau.

Kerja sama kelompok sangat diperlukan guna meningkatkan efiseinsi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan. Adapun masalah-masalah yang terjadi dalam kerjasama tim pada pegawai Biro

Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau yang belum begitu maksimal, yaitu kurangnya interaksi di dalam sering terjadinya perbedaan pendapat, serta adanya ketidak kompakkan kerjasama tim seperti: tidak mau saling membantu menyelesaikan pekerjaan, anggota tim tidak saling menyukai, beban tidak dibagi untuk satu tujuan bersama, tidak saling mengerti, perbedaan pendapat, dan tidak mendukung satu sama lain. Masalah-masalah yang terjadi di lapangan tersebut mengakibatkan seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu).

Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau memiliki pegawai berjumlah 136 Orang yang terdiri dalam 3 Bagian, yaitu Bagian Perencanaan dan Kepegawaian, Bagian Materi dan Komunikasi, dan Bagian Protokol. Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau memiliki struktur organisasi yang lengkap, tentunya perusahaan berharap dengan jumlah pegawai yang memadai pada bagian dan pekerjaan yang telah terstruktur seharusnya dapat meningkatkan produktivitas.

Namun kenyataannya, berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag T.U informasi yang saya dapat ada sebanyak 15 orang yang tidak bisa melakukan kerjasama dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Ketika mendapatkan pekerjaan yang dituntut untuk bekerjasama terdapat beberapa pegawai yang tidak mau bekerja secara bersama-sama untuk menyelesaikan

pekerjaan dan hanya ingin bekerja secara individu. Seperti yang terlihat pegawai seringkali saling melempar tanggung jawab dan saling menyalahkan jika terjadi permasalahan dalam sebuah tim. Pegawai juga terlihat santai dan tidak mau membantu temannya ketika dalam bekerja, tidak percaya satu sama lainnya dan tidak saling mendukung.

Tabel 1.1

**Laporan Kinerja Bagian Materi dan Komunikasi Pimpinan Tahun
Anggaran 2022**

NO	TUGAS	TARGET	REALISASI	
			2021	2022
1	Pengumpulan bahan materi komunikasi Pimpinan	100%	95,5%	94 %
2	Pengolahan bahan materi komunikasi Pimpinan	100%	98 %	96 %
3	Penyajian dan penyampaian materi komunikasi Pimpinan	100%	98,5%	96 %
4	Pendokumentasian dan penyimpanan materi komunikasi Pimpinan	100%	99,2 %	97 %
5	Pelaksanaan administrasi Bagian Materi dan Komunikasi Pimpinan	100%	95 %	92 %

Sumber Data : Data Manajemen Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau (2022)

Tabel 1.2

Laporan Kinerja Bagian Protokol Tahun Anggaran 2022

NO	TUGAS	TARGET	REALISASI	
			2021	2022
1	Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di	100%	99%	97 %

	bidang protokol			
2	Penyiapan bahan koordinasi dan/atau fasilitasi keprotokolan	100%	96 %	94 %
3	Penyiapan bahan informasi secara jadwal kegiatan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	100%	98,5%	97 %
4	Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi kegiatan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	100%	97 %	94 %
5	Pelaksanaan administrasi Bagian Keprotokolan	100%	95,5 %	90 %

Sumber Data : Data Manajemen Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau (2022)

Tabel 1.3
Laporan Kinerja Bagian Kepegawaian dan Perencanaan
Tahun Anggaran 2022

NO	TUGAS	TARGET	REALISASI	
			2021	2022
1	Penyusunan Rencana Operasional di Lingkungan Bagian Perencanaan dan Kepegawaian Sekretariat Daerah	100%	98,5%	97 %
2	Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100%	98,9 %	96 %
3	Pelaksanaan Administrasi Keuangan	100%	99,1%	97 %
4	Pelaksanaan Pengkajian bahan Penataan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan	100%	99 %	95 %
5	Pelaksanaan administrasi Bagian Kepegawaian dan Perencanaan	100%	96 %	94 %

Sumber Data : Data Manajemen Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau (2022)

Adapun permasalahan utama yang dirasakan adalah menurunnya kinerja pegawai, hal ini bisa dilihat dari laporan kinerja pegawai dari semua bagian terdapat menurunnya realisasi dari tahun sebelumnya, yang diakibatkan sering terjadi kesalahpahaman antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Hal ini terjadi karena pegawai tidak memiliki kemampuan dalam melakukan kerjasama dalam tim. Selain itu sedikit banyak pegawai yang tidak profesional dalam menggunakan waktu seperti datang terlambat, tidak segera melakukan pekerjaan saat masuk jam kerja, pulang lebih awal tanpa ijin, terlambat dalam membuat berbagai laporan, pegawai sering tidak peduli dengan rekan kerja yang lain dan pegawai tidak bersedia hadir saat diadakan rapat.

Pegawai juga sering tidak melakukan koordinasi ketika menyelesaikan pekerjaan sehingga sering terjadi mis komunikasi dan pengerahan pekerjaan yang kurang maksimal, serta pegawai lebih memilih menunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari,. Hal ini mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul, **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau.**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai judul penelitian ini, yang akan menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan judul yang akan penulis rumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

Apakah Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Kepulauan Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dilakukan penelitian adalah untuk mengetahui tentang Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Kepulauan Riau.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia manajemen. Dan juga diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk memperbanyak bahan kepustakaan sebagai perbandingan untuk peneliti selanjutnya yang membahas masalah yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk masukan yang bermanfaat dan memberikan informasi bagi perusahaan yang berkaitan dengan kerjasama tim dan kinerja pegawai agar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan ilmu pengetahuan ekonomi khususnya SDM dan untuk belajar mengenai bagaimana prakteknya yang terjadi di perusahaan sebenarnya.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperbanyak bahan kepustakaan dan bisa memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen itu sendiri

1.5 Sistematis penulisan

Untuk dapat memahami lebih jelas tentang penelitian ini, maka materi-materi yang tertera dalam Laporan Skripsi ini bisa dikelompokkan menjadi beberapa bab, dikemukakan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang masalah yang mendasari penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan tentang kajian teori yang relevan dengan topik penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang dapat menjadi landasan teoritis dalam melakukan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang metode penelitian yang digunakan, yang merupakan bab yang menjelaskan jenis penelitian, jenis dan

sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Haiman (Sadikin & Misra, (2019) manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui aktivitas orang lain dan memantau upaya mencapai sesuatu secara individu melalui kegiatan orang lain dan memantau upaya individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Follet, manajemen adalah seni mencapai tujuan melalui orang lain. Definisi ini menyiratkan bahwa manajer mencapai tujuan organisasi melalui bantuan orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas yang mungkin diperlukan Sadikin & Misra (2019).

Menurut Oey Liang Lee dalam (Jawangga, 2019) mengemukakan bahwa Manajemen merupakan ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia guna menggapai tujuan yang telah ditentukan. Dari pendapat tersebut, definisi manajemen dapat ditinjau dari proses, kolektivitas orang, ilmu dan seni, beserta profesi.

Manajemen sebagai suatu proses mempunyai arti bahwa manajemen mempunyai tujuan yang harus dicapai melalui tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian kegiatan karyawan, serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya guna meraih tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya (Setiadi, 2016). Jadi manajemen bisa diartikan sebagai proses itu karena semua manajer harus melakukan proses agar tujuan yang sudah di tetapkan dapat tercapai.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pegawai/pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat menciptakan dan melakukan dalam hal bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif.

Menurut Sutrisno (2017) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satusatunya sumber daya yang memegang kendali daya pikir, kepentingan, keahlian, pengetahuan, dorongan, energi, dan seni (rasio, rasa dan karsa) dan semua potensi Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut mempunyai pengaruh terhadap usaha organisasi demi mencapai suatu tujuannya.

Menurut Hartatik (2014) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal awal dari sebuah organisasi yang sangat penting. Peran serta fungsinya tidak dapat diubah oleh sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang besar dalam menentukan sukses atau tidaknya organisasi tersebut mencapai tujuannya, dan oleh sebab itu kualitas dan kapabilitas Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya.

Menurut Yani (2012) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebagai bagian dari salah satu faktor dalam organisasi atau dapat di maksudkan manusia 13 yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai pendorong dalam mewujudkan eksistensinya serta dapat membantu kesuksesan dan tujuan dalam mendorong tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang fungsinya melakukan perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir pegawai atau pegawai, dan mengambil inisiatif untuk pengembangan organisasi suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sihotang (Sinambela, 2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, penintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan Sumber Daya Manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Menurut Samsudin (Adamy, 2016), Manajemen Sumber Daya manusia adalah kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan.

Menurut Follet (Rachman, 2018), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan organisasi dengan pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Fisher (Rachman, 2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan semua divisi dan praktik manajemen yang secara langsung memengaruhi semua orang, atau sumber daya manusia yang bekerja untuk organisasi.

2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hartatik (2014) berpendapat bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan merencanakan tenaga secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan yang dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja serta hubungan kerja yang sesuai dengan potensi yang ada didalam diri seseorang sehingga dapat membantu dan menjalankan sesuai dengan pengarahan program kerja yang ada di organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah suatu kegiatan untuk dapat mengendalikan semua pegawai guna dapat bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah suatu kegiatan untuk dapat mengendalikan semua pegawai agar dapat menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja

sesuai rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) ialah untuk memberikan asosiasi unit kerja yang kuat. Untuk mencapai tujuan tenaga kerja dewan, itu menunjukkan bagaimana organisasi harus mengamankan, membuat, menggunakan, menilai, dan mempertahankan perwakilan dalam jumlah dan jenis nilai. Ansory & Indrasari (2018).

Tujuan- tujuan manajemen sumber daya manusia mencakup empat tujuan utama:

1. Tujuan organisasional diarahkan sebagai memahami keberadaan *Human Asset The executives (HRM)* dalam menambah pencapaian kelayakan otoritatif. Meskipun secara resmi divisi SDM dibuat untuk membantu direktur, administrator masih bertanggung jawab untuk eksekusi perwakilan. Divisi SDM membantu supervisor dalam mengelola hal-hal yang terkait dengan SDM.
2. Tujuan praktis bertujuan untuk memenuhi komitmen departemen pada tingkat yang memenuhi kebutuhan asosiasi. SDM tidak akan berguna jika staf dewan memiliki aturan di bawah tingkat kepercayaan.
3. Tujuan sosial mengacu pada tanggapan moral dan sosial terhadap kebutuhan dan masalah masyarakat melalui kegiatan yang ditujukan untuk membatasi konsekuensi sosial yang negatif. Kekecewaan dengan penggunaan properti dapat menjadi cacat di daerah tersebut.

4. Tujuan Individu Diusulkan untuk membantu pekerja dalam mencapai tujuan mereka, pada dasarnya tujuan yang dapat meningkatkan komitmen tunggal untuk asosiasi. Tujuan individu yang representatif harus dilihat sebagai saat pekerja harus ditahan, mengundurkan diri, dipindahkan atau dibujuk untuk lebih mengembangkan eksekusi. Jika suatu tujuan individu belum bisa dipertimbangkan, pelaksanaan juga pemenuhan perwakilan dapat membusuk dan pekerja dapat meninggalkan organisasi.

2.1.4 Tim

Sebuah tim adalah sebuah grup yang anggota yang saling bergantung satu sama lain dan mempunyai tanggung jawab bersama untuk mencapai misi atau tujuan tertentu Moga (2017). Tim adalah sekelompok orang yang berkolaborasi dalam tugas terkait untuk mencapai tujuan bersama Lumen Learning (2021). Definisi lain dari tim mengatakan bahwa sebuah tim adalah sekelompok orang dengan keterampilan berbeda dan tugas berbeda, yang bekerja sama dalam proyek, layanan, atau tujuan bersama, dengan fungsi yang saling terkait dan saling mendukung Lumen Learning (2014). Dalam versi singkatnya sebuah tim diartikan sebagai sekelompok orang yang berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.5 Kerjasama Tim

2.1.5.1 Definisi Kerjasama Tim

Menurut Widyaswari (2016), Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal. 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 bertanggungjawab satu sama lain Moorhead (2013).

Menurut Leonard (Anggraeni & Saragih, 2019), 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. Tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individualnya Robbins (2012). Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim yang lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi. Kerjama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri. Menurut Sopiah (2013), mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi.

2.1.5.2 Ciri-ciri Tim yang Efektif

Adapun ciri-ciri tim yang efektif menurut Robbins (Widyaswari, 2016) sebagai berikut:

a. 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

b. Keterampilan Relevan

Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi untuk mencapai sasaran dan bekerja secara baik dengan orang lain.

c. Saling Percaya

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

d. Komitmen Bersama

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

e. Komunikasi

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan yang baik.

2.1.5.3 Karakteristik Kerjasama Tim Yang Efektif

Menurut Kreitner & Kinicki (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 (*Participant*) : 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 konsesus (*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.

2.1.5.4 Alasan-alasan Perlunya Kerjasama Tim

Kerjasama sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan supaya kumpulan manusia tersebut dapat saling berhubungan dan bekerjasama 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.

2.1.5.5 Tahapan Kesamaan dan Kemampuan Kerjasama Tim

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

1. Kesamaan Tempat

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

2. Kesamaan Pikiran

Karena berada ditempat yang sama, memudahkan seluruhnya 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 ditempat yang sama.

3. Kesamaan Perasaan

Dalam mengelola suatu organisasi, tidak mungkin seseorang 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 semua anggota organisasi atau kelompok, sehingga akan terbentuk suatu kultur organisasi yang baik dan utuh.

Untuk melihat seberapa kuat kerjasama tim yang dilakukan, maka ada beberapa kemampuan yang harus dimiliki Kreitner & Kinicki (2014), yaitu 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 dan 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 alternative 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.

2.1.5.6 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 memahaminya 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 Setiyanti (2012) :

1. Ada pihak yang selalu bersikap menyerahkan pekerjaan kepada orang lain dan tidak bersedia bertanggungjawab.
2. Ada pihak yang bersedia menampung semua pekerjaan 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 mana tahu serta tidak percaya kemampuan orang lain, sehingga tidak mau minta pendapat atau bantuan pihak lain.

2.1.5.7 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Shane dan Glinow (Anggraeni & Saragih, 2019), indikator kerjasam tim yang efektif yaitu *the five c* :

1. *Cooperating* (Bekerjasama)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.

2. *Coordinating* (Koordinasi)

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

3. *Coomunicating* (Komunikasi)

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

4. *Comforting* (Kenyamanan)

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

5. *Conflict Resolving* (Pemecahan Masalah)

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

Menurut Sibarani (2018) indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1) Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- b) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
- c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2) Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-

anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Indikator- indikator kepercayaan, yaitu:

- a) Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- b) Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- c) Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja.

3) Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b) Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c) Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

Menurut Sriyono & Lestari (2013) indikator kerjasama tim adalah:

1. Mau bekerjasama (*Cooperative*). Sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain, maka rasa kerjasama tim dalam diri pegawai ditandai dengan sikap ingin bekerja sama dengan pegawai yang lainnya.

2. Mengungkapkan harapan yang positif. Pegawai merasa optimis dan selalu berharap baik dengan timnya dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.
3. Menghargai masukan merasa menjadi bagian dari pegawai lain muncul sehingga setiap masukan dari pegawai lain akan dihargai.
4. Memberikan dorongan tidak hanya mementingkan diri sendiri namun pegawai akan memperhatikan pegawai lainnya. Seperti memberikan dorongan ketika merasa ada pegawai lain yang kekurangan motivasi.
5. Membangun semangat kelompok dilakukan dengan tujuan agar setiap individu dalam tim memiliki rasa antusias yang sama.

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja yang bagus merupakan Kinerja yang optimal, Kinerja yang sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan pencapaian pekerjaan secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, perusahaan perlu melakukan penilaian Kinerja (*performance appraisal*) agar dapat diketahui efektifitas dan keberhasilan Kinerja yang dilakukan pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (Kristianti *et al*, 2020) berpendapat bahwa Penilaian Kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baiknya pegawai melakukan beberapa pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan sepeangkat

standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Menurut Hasibuan Suwanto (2019), Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Surya (Suwanto, 2019), menjelaskan kata Kinerja, jika dilihat asal katanya yaitu terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Mengukur Kinerja bertujuan untuk menilai hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai di dalam kurun sementara tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengacu pada hasil kerja atau prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, dan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan akan disesuaikan dengan standar kinerja pegawai perusahaan saat ini.

2.1.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberi

kepadanya.

3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.6.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka dari itu sudah seharusnya dijalankan dengan sebaik-baiknya. Menurut Kasmir (2016) penilaian kinerja bagi perusahaan memiliki beberapa tujuan yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil

- 8) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

2.1.6.4 Penilaian Kinerja

Cara mengerti kinerja pegawai diperlukan aktivitas-aktivitas khusus. Menurut Bernandin dan Russell (Farid *et al*, 2016), mengusulkan 6 kinerja primer biasanya dipakai sebagai pengukuran kinerja ialah:

1. Kualitas adalah siklus atau hasil latihan yang mendekati sempurna atau mendekati tujuan normal anda.
2. Kuantitas ialah jumlah yang disediakan yaitu rupee, unit, contoh latihan yang dilakukan, dll.
3. Abadi ialah berapa banyak pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang ideal, dengan mempertimbangkan penyesuaian untuk hasil yang berbeda dan waktu yang dialokasikan untuk tugas orang lain.
4. Efektivitas Biaya ialah sejauh mana penggunaan berbagai sumber daya (manusia, moneter, mekanik, dan fisik) didorong untuk mencapai hasil yang mendasar atau untuk mengurangi kerugian per unit penggunaan sumber daya.
5. Adanya pengawasan sejauh mana pengawasan diperlukan dan spesialis dapat melakukan tugas tanpa perlu manajer untuk menghindari kegiatan yang tidak perlu.
6. Dampak terhadap hubungan interpersonal ialah sejauh mana agen menjaga kepercayaan, nama besar dan kerjasama antara rekan kerja dan bawahannya.

2.1.6.5 Indikator Kinerja

Menurut Nawawi (Chintia, 2016), mengatakan bahwa menurut pemikiran pelaksanaan, khususnya apa yang hendak dilakukan maupun tidak dilakukan oleh seorang pekerja saat menyelesaikan pekerjaan utamanya, petunjuk-petunjuk pameran dalam melakukan pekerjaan di dalam suatu perkumpulan atau organisasi mencakup lima komponen, ialah :

1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
2. Kualitas hasil kerja yang dicapai
3. Jangka waktu mencapai Kinerja tersebut
4. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja
5. Kemampuan bekerja sama

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins & Coulter (2016) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

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

2) Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai 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 menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5) Kemandirian

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

Menurut Emron (2017) indikator kinerja menekankan pada waktu penyelesaian produk sehingga dapat dideskripsikan menjadi :

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah, pekerjaam, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan

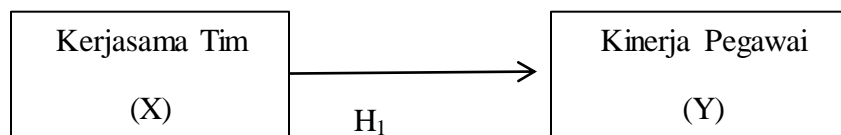
3. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi

4. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.2 Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Kerjasama Tim (X) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Biro Administrasi Pimpinan Setda Kepulauan Riau.

2.4 Jurnal Terdahulu

2.4.1 Jurnal Nasional

1. Siagian, 2020 (*Journal of Administration and Educational Management Volume 3, Nomor 1, 2020 E-ISSN : 2598-5159*) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon.” Tujuan dari penelitian ini adalah 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.

2. Ibrahim, Djuhartono, & Sodik, 2021 (Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, Vol.1 No.2, 2021 E-ISSN : 2775-9687) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di PT Lion Superindo.” Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja Pegawai di PT.Lion Superindo. Penelitian ini dilakukan dengan metode Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.Lion Superindo Cabang Duren Tiga sebanyak 47 pegawai dengan *sampling purposive* diperoleh

sampel sebanyak 47 pegawai. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner sebanyak 19 pernyataan. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung $7,77 > t_{tabel} 2,01$. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai pada PT. Lion Superindo. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan perbaikan kerjasama tim yang baik dan efektif, seperti meningkatkan antusiasme dalam bekerja, mengurangi konflik kerja, serta memperbaiki hubungan antar kelompok.

3. (Lawasi & Triatmanto, 2017) (Jurusan Manajemen-Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Merdeka Malang, Vol.5 No.1, 2017 E-ISSN : 2540-8259) “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.” Tujuan penelitian ini adalah, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, (1) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap peningkatan kinerja pegawai. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. (3) Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan (4) Komunikasi berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2.4.2 Jurnal Internasional

1. Phina, Arinze, Chidi, & Chukwuma, 2018 (*Internasional Journal of Contemporary Applied Researches*, Vol.5 No.2, 2018 E-ISSN : 2308-1365) “*The Effect Of Teamwork On Employee Performance: A Study Of Medium Scale Industries In Anambra State.*” Studi ini mengeksplorasi pengaruh kerja tim terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dengan menggunakan perusahaan skala menengah terpilih di Negara Bagian Anambra sebagai area studi. Sebagai survei deskriptif, instrumen terstruktur item yang dikembangkan oleh peneliti untuk mencerminkan lima (5) poin skala Likert yang dimodifikasi dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju dan ragu-ragu digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang sebagian besar senior pegawai dari organisasi yang dipilih untuk penelitian. Alat utama analisis adalah statistik ringkasan, korelasi pearson dan analisis regresi berganda. Sedangkan ringkasan statistik persentase digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian, koefisien korelasi dan analisis regresi berganda digunakan untuk memverifikasi klaim hipotesis. Semua pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 0,05. Temuan menunjukkan bahwa ada hubungan 80,7 persen antara variabel dependen dan independen.

Selanjutnya ditunjukkan bahwa koefisien determinasi, $R^2 = 721$ sehingga menunjukkan bahwa 72,1 persen variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Juga, nilai F menunjukkan bahwa secara keseluruhan; model regresi signifikan secara statistik, valid dan cocok untuk tujuan prediksi apa pun. Sama, koefisien prediktor individu kemampuan pegawai kinerja anggota tim, semangat tim, kepercayaan tim, pengakuan dan penghargaan dan nilai-t mereka menunjukkan berbagai tingkat hubungan positif dengan variabel dependen. Akibatnya, direkomendasikan antara lain bahwa manajer harus berusaha untuk memastikan bahwa setiap tim dalam organisasi menyusun keterampilan yang diperlukan yang akan memungkinkan tim untuk tampil secara efektif tanpa terlalu banyak keterampilan dalam tim yang merugikan keterampilan lain yang diperlukan.

2. Khan & Mashikhi, 2017 (*International Journal of Educational and Social Science*, Vol.4 No.11, 2017) “*Impact of Teamwork on Employees Performance.*” Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai yang bekerja di sektor perbankan. Karena bertambahnya bank lokal dan internasional di kawasan ini, menjadi sulit bagi bank untuk menarik dan mempertahankan pelanggan mereka. Oleh karena itu, saat ini sektor perbankan sedang berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya di seluruh dunia untuk mencapai efisiensi yang maksimal dan upaya untuk meningkatkan retensi nasabah. Penelitian ini telah menemukan hubungan

yang efektif antara kerja tim dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, desain penelitian korelasional digunakan untuk menguji hubungan antara kerja tim dan kinerja pegawai. Data dikumpulkan dari 120 pegawai yang bekerja di Bank. Uji statistik yang berbeda diterapkan yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan langsung kerja tim terhadap kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh dari analisis korelasi dan regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan dari kerja sama tim terhadap kinerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas. Definisi lainnya menyebutkan penelitian secara kuantitatif adalah penelitian yang banyak penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, dan penampilan dari hasilnya. Begitu juga fase akhir penelitian akan lebih disertai dengan gambar, tabel, grafik atau tampilan lainnya Siyoto & Sodik (2015).

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2014) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel kerjasama tim (x) terhadap kinerja pegawai (y)

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ada dua, yaitu:

1. Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh dengan cara langsung dari sumber aslinya (tidak melalui perantara) Indriantoro & Supomo (2014). Data primer ini diperoleh dari data hasil pengisian kuesioner oleh pegawai Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi

Setda Provinsi Kepulauan Riau.

2. Data Sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung secara media perantara Indriantoro & Supomo (2014). Data sekunder ini diperoleh dari hasil dari data dan profil di biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau dan segala yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti sugiyono (2015). Dalam penelitian ini peneliti membuat beberapa daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis untuk mendapatkan data dan sejumlah informasi dari pegawai Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau tentang beberapa hal yang diketahui khususnya yang bertentangan dengan variabel kerjasama tim dan kinerja pegawai, yang mana supaya mempermudah pengisian kuesioner yang sudah disediakan relatif jawabannya, responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang tepat sesuai dengan petunjuk yang sudah disediakan.

2. Studi Pustaka

Yaitu berupa kajian teoritis dan referensi yang diperoleh melalui cara membaca dan mempelajari literature-literature, dokumentasi yang terkait
Yaitu berupa kajian teoritis dan referensi yang diperoleh melalui cara

membaca dan mempelajari literature-literatur, dokumentasi yang terkait dengan objek dan sasaran yang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan (jumlah total) dari perorangan atau badan yang memiliki karakteristik yang akan diteliti (kualitas dan kriteria yang telah ditetapkan) terlebih dahulu oleh peneliti Raihan (2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau dalam hal ini peneliti lebih memfokuskan Pegawai sebagai populasi yaitu sebanyak 136 pegawai, berikut data yang populasi Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 3.1

Data Pegawai Biro Administrasi Pimpinan

No	Uraian	Pegawai
1	Bagian Perencanaan Dan Kepegawaian	52
2	Bagian Materi Dan Komunikasi	31
3	Bagian Protokol	53
Total Jumlah Pegawai		136

Sumber Data : Data Manajemen Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau (2022)

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari

populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Peneliti mengambil teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel diambil dengan tujuan tertentu, seseorang atau sesuatu diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa ia memiliki informasi yang dibutuhkan bagi penelitiannya (Suryani & Hendryadi, 2015). Adapun kriteria responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu : Pegawai yang sudah bekerja di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau dengan masa kerja lebih dari >1 tahun.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel menggunakan persamaan teknik Slovin (Suryani & Hendryadi, 2015) :

$$n = N/(N(d)^2+1)$$

Dimana:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

d : Batas toleransi kesalahan diambil angka 10% atau (0,10).

Dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = N/(N(d)^2+1)$$

$$n = 136/(136(0,1)^2+1) = 57,6 \text{ (dibulatkan 58)}$$

Dari hasil perhitungan sampel diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 responden..

3.5 Definisi Operasional Variabel

Pengertian variabel aktivitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator observasi dari variabel penelitian. Variabel kinerja dalam penelitian ini meliputi kerjasama tim (X) dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Butir Pernyataan	Pengukuran
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 (Anggraeni & Saragih, 2019).	1. Bekerjasama 2. Koordinasi 3. Komunikasi 4. Kenyamanan 5. Pemecahan Masalah (Anggraeni & Saragih, 2019)	1,2 3,4 5,6 7, 8 9,10	Skala likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Suwanto, 2019)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins & Coulter, 2016)	1,2 3,4 5,6 7, 8 9,10	Skala likert

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengolahan data dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Pengeditan (*Editing*)

Berupa tahapan awal dalam pengolahan data yang peneliti peroleh dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan terjadi kesalahan jawaban responden serta ketidakpastian dalam jawaban responden.

b. Pemberian Kode (*Coding*)

Pemberian Kode yaitu suatu kegiatan pemberian berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk selanjutnya dikelompokkan kedalam kategori yang sama. Dengan maksud untuk menyederhanakan jawaban.

c. Pemberian Skor (*Scoring*)

Yaitu berupa proses pemberian skor yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban kuesioner sesuai dengan tanggapan responden yang mana disusun berdasarkan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian sugiyono (2015). Dalam penggunaan skala *likert*, terdapat dua bentuk pertanyaan, yaitu pertanyaan positif untuk mengukur skala positif dan bentuk pertanyaan negative untuk mengukur skala negative. Pertanyaan positif diberi skor 5,4,3,2,1 sedangkan negative

pertanyaan negative diberi skor 1,2,3,4, dan 5. Bobot jawaban responden diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3 3
Kriteria Bobot Nilai Skala Likert

Tanggapan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	1
S (Setuju)	2
Netral	3
TS (Tidak Setuju)	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	5

d. Tabulasi (*Tabulating*)

Yaitu berupa perhitungan data yang sudah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun pada tabel yang mudah dimengerti.

3.7 Teknik Analisis Data

Yusuf (2014) Teknik analisis data adalah salah satu langkah dalam kegiatan penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kesahihan hasil penelitian. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan

untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono (2017). Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya akan dapat disajikan teknik metode analisi sebagai berikut:

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Wijaya (2012), uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Skala pengukuran dianggap valid jika melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sekaran (Wijaya, 2012), menyatakan bahwa validitas menunjukkan ketepatan dan keakuratan alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dengan demikian dapat mengungkapkan data secara memadai dari variabel yang diteliti. Tinggi rendahnya nilai validitas suatu instrumen yang digunakan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksudkan Wijaya (2012). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for windows*.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *bivariate pearson (korelasi pearson product moment)*. Analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan

dukungan dalam mengungkap apa yang di ungkap. Koefisien korelasi item-total dengan Bivariate pearson menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i) - (\sum x)}{\sqrt{\{n\sum i^2 - (\sum i)^2\}\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Dimana :

Rix = Koefisien korelasi item-total (*Bivariate pearson*)

I = Skor item

X = Skor total

N = Banyaknya Subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0.05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0.05), maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Untuk mencari r_{tabel} kita dapat menggunakan r table pearson product moment Priyatno (2018).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya jika diperoleh hasil yang relatif sama dari

beberapa pengukuran pada kelompok subjek yang sama, selama aspek yang diukur pada subjek tersebut tidak berubah Wijaya (2012).

Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini, uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for windows*. Butir kuesioner dapat dikatakan reable apabila cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reabel apabila cronbach's alpha $< 0,60$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah *Kalmogorov Smirnov one sample test*, uji ini konsepnya membandingkan distribusi data yang akan diuji normalitasnya dengan distribusi normal baku. Kriteria yang digunakan adalah pengujian dua arah yaitu dengan membandingkan nilai p yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05,

data distribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Pengambilan keputusan dilakukan bila :

1. Probabilitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Probabilitas $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

Peneliti melakukan pengujian ini dengan menggunakan bantuan *SPSS 22.0 for windows*.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) Wijaya (2012) .

Salah satu cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Cara menganalisisnya sebagai berikut : Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Jika terjadi, indikasinya terdapat heterokedastisitas.

Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 10 pada sumbu Y, indikasinya tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana yaitu analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan variabel independen. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Adapun persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yaitu:

$$Y' = a + bx$$

Keterangan:

Y' = Kinerja Pegawai

X = Kerjasama Tim

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3.7.4 Hipotesis

3.7.4.1 Uji T (*T-Test*)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2016). Apabila nilai signifikansi $< 0,005$ atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Tetapi apabila nilai signifikansi $> 0,005$ atau t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut hipotesis penelitian:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

2. H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antar 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- 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*.
- Chintia. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*.
- Farid, H., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Pt. Pln Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Univeristas Diponegoro.
- Gustian, G. (2016). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Barokah Mandiri Bandung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan*.
- Hanafi, M. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Manajemen*, 1(1), 66.
- Hartatik, I. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2014). *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen(Pertama)*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, K. (2014). *Leadership and Teamworking, Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Khan, D. S., & Mashikhi, M. L. S. Al. (2017). Impact of Teamwork on

Organisation Performance. *International Journal of Education and Social Science*, 4(11), 2–4.

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

Kristianti, L., Affandi, A., Nurjaya, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*.

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>

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung : Remaja Rosdakarya.

Moorhead, G. w. G. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Nugrohoseno, D., & Pratiwi, W. K. (2014). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Phina, N., Arinze, Chidi, F., & Chukwuma, D. (2018). The Effect of Teamwork on Employee Performance: A Study of Medium Scale Industries in Anambra State. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 5(2), 174–194.

Priyatno. (2018). Analisis Kualitas Pelayanan dengan Metode Service Quality (Servqual) dan Importance Performance Analysis (IPA) Pada PT. Media Purna Engineering. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 1(2), 146–160.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30988/jmil.vli2.15>

Rachman, T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

Rahma, A. (2016). Pengaruh Penerapan Konsep Team Work dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manejemen Dipenogoro*.

Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prinhalindo.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Jakarta: Erlangga.

- Sadikin, A., & Misra, I. (2019). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*.
- Santoso, Si. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: PT ELex Media Komputindo.
- Setiyanti. (2012). Membangun Kerjasama Tim (Kelompok). *Jurnal Stie Semarang*.
- 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>
- Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan. *Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara*.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian (1st ed.)*. Literasi Media Publishing.
- Sopiah. (2013). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sriyono, & Lestari, F. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Produktivitas pada Perusahaan Jasa. *Sidoarjo: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.
- sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami, ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif (Pertama)*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Susanti, A. ., & Widayani, D. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary BaliPinangsia. *Jurnal Emas*.

- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prena Media Grup.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*).
- Widyaswari, U. H., & Ruhana. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Wijaya, T. (2012). *Cepat Menguasai SPSS 20 Untuk Olah Data dan Interpretasi Data (5th ed.)*. Cahaya Atma Pustaka.
- Wu, M. C., & Chen, Y. H. (2014). A Factor Analysis On Teamwork Performance -an Empricial Study Of Inter-Instituted Collaboration. *Egitim Arastirmalari. Eurasion Journal Of Educational Research*.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian (pertama)*. jakarta: Kencana.

CURRICULUM VITAE



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Andi Yusuf
Gender : Male
Place And Date of Birth : Tanjungpinang, 31 Maret 2000
Citizen : Indonesia
Age : 22
Present Address : Perum Ceruk Permata Blok Kecubung No 4&5
Religion : Islam
Email : aandysff@gmail.com
Phone Number / WA : 081277500683

B. EDUCATIONAL BACKGROUND

TYPE OD SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Elementary School	MIS Raudhatul Musholim Bukit Bestari	2012 year
Junior High School	SMP Muhammadiyah	2015 year
Senior High School	SMKN 3 Tanjungpinang	2018 year
University	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2023 year