



Indonesian Journal of Office Administration
Adminof
Volume III, Nomor 2, 2021



**KERJASAMA TIM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI
 AKADEMI SEKRETARI DAN MANAJEMEN ARIYANTI**

Darul Wiyono
 Program Studi Manajemen Administrasi, ASM Ariyanti
 darulwiyono96@ariyanti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan di ASM Ariyanti. Pendekatan analisis yang digunakan adalah kuantitatif diolah melalui bantuan aplikasi statistik SPSS 25. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yang mencakup sampling jenuh, sehingga sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bertugas di ASM Ariyanti dengan total 32 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 37.9% kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan di ASM Ariyanti.

Kata kunci: Kerjasama tim dan kinerja karyawan

Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Kurniawati et al., 2018). Menurut Sedarmayanti (2011) defenisi kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Sugiono (2009) adalah Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), Kerjasama (*Teamwork*), Kreativitas (*Creativity*), Inovasi (*Inovation*), dan Inisiatif (*Initiative*).

Tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Menurut Bull (2010) kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama. 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.

Teamwork adalah kemampuan individu yang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama (Tenner dan Detero dalam Hastuti: 2009). Orang pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi (Gaspersz dalam Hastuti: 2009). Dengan demikian, setiap orang dalam struktur organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu membutuhkan *teamwork* yang baik untuk mencapai tujuannya itu. Bukti menunjukkan bahwa tim biasanya bekerja lebih baik daripada individu ketika tugas-tugas yang dilakukan membutuhkan banyak keterampilan, pendapat, dan pengalaman.

Menurut Hughes (2012: 366) teori pembentukan tim harus melewati 4 tahap pembentukan yaitu: tahap *forming* (pembentukan), tahap *storming* (goncangan), tahap *norming* (membangun norma) dan tahap *performing* (berkinerja). Teori ini tidak dapat diaplikasikan begitu saja kepada masyarakat Indonesia terutama masyarakat suku Jawa yang bersifat kolektivistik. Menurut Tjiptono dan Diana (2000:167-168) faktor-faktor penghambat kesuksesan *teamwork* adalah: Pertama, identitas pribadi anggota tim yaitu tim tidak akan dapat berjalan efektif bila anggotanya belum merasa cocok. Kedua, hubungan antar anggota tim yaitu setiap anggota tim harus saling mengenal dan berhubungan untuk dapat berkerja sama. Dan yang ketiga, identitas dalam organisasi yaitu kecocokan tim dalam organisasi. Teori ini dibuat dan disusun berdasarkan teori barat yang masyarakatnya lebih bersifat individualistik. Berbeda dengan masyarakat Indonesia, terutama masyarakat yang bersuku Jawa yang lebih mengutamakan kebersamaan dan bersifat kolektivistik. Padahal menurut Markus dan Kitayama (1991 dalam Woo: 2009) nilai-nilai dari budaya yang berbeda mempunyai pengaruh terhadap kognitif, emosi, motivasi dan sistem perilaku individu. Oleh sebab itu, diperlukan studi lintas budaya yang membandingkan hubungan-hubungan antara perilaku kerja dan perilaku kerja pada level-level budaya yang berbeda di negara-negara yang berbeda

Menurut Henderson, Molloy dan Pascual (2001) *teamwork* adalah faktor-faktor yang berpengaruh pada sistem yang mengatur proses yang menggunakan sumberdaya dan menghasilkan kinerja tertentu. Proses yang mempengaruhi keberhasilan *teamwork* tersebut adalah individual *character* (*skill*, pengetahuan dan kecocokan tujuan personal dengan organisasi dan komitmen), *task characteristic* (kejelasan tujuan, beban kerja), *task related* (penafsiran situasi, manajemen diri), *team related* (interaksi internal tim, dukungan), *task outcome* (kepuasan kerja, ketercapaian tujuan) dan *team outcome* (saling percaya, saling menghargai, visi bersama).

Bergabung dalam sebuah tim, membuat karyawan mempunyai rasa memiliki dan perasaan kebersamaan. Kedekatan yang berlangsung terus menerus dapat menimbulkan kerjasama yang baik di dalam tim itu sendiri dibandingkan kerjasama dengan karyawan yang berbeda tim (Gibson dkk: 2000). Penelitian Cohen dan Bailey (Judeh, 2011) menyebutkan perusahaan sering mengandalkan *teamwork* untuk perbaikan terus menerus produk dan jasa, dan juga dari semua fungsi organisasi lainnya. Sebagai contoh, beberapa perkiraan mengklaim 80% dari perusahaan dengan 100 atau lebih karyawan bergantung pada tim dan kelompok untuk pekerjaan yang diberikan. Perusahaan memerlukan kerjasama karyawan untuk kemajuan perusahaannya, oleh karena itu

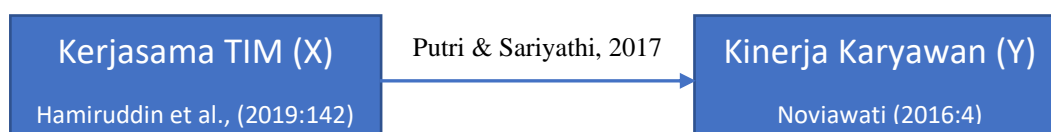
masing-masing anggota mau menerima dan mampu bekerjasama dengan anggota lainnya di dalam tim tersebut (Munandar: 2008).

Karyawan dalam organisasi sangatlah penting, *teamwork* yang rendah merupakan salah satu hal yang menyebabkan seseorang mudah mengabaikan pekerjaan seperti tidak saling percaya dan mendukung kurang pengetahuan atau skill, saling melempar tanggungjawab dan saling ketergantungan. Padahal dari sisi organisasi sendiri, *teamwork* sangat bergantung pada anggotanya. Apabila yang melakukan hal ini adalah anggota yang berkualitas dan dianggap dapat membawa kebaikan bagi organisasi, tentu saja kondisi ini akan membawa kerugian tersendiri bagi organisasi. Kondisi di atas sejalan dengan penjelasan dari Tracy dalam Pontoh (2016:68) bahwa *teamwork* merupakan sarana penggabungan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. Selain itu, beraneka ragamnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh anggota dapat memberi keunggulan yang lebih besar dibandingkan kerja seorang diri. Rentangan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki anggota dan pengawasan diri yang diperlihatkan oleh masing-masing tim memungkinkan untuk diberikan suatu tugas dan tanggungjawab.

Gejala lain yang muncul dari rendahnya *teamwork* adalah pencapaian target yang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan, tidak disiplin dalam menjalankan peraturan, perilaku kerja yang tidak mendukung kerja yang positif serta ketidakterbukaan yang dirasakan mengganggu kelancaran kerja dalam tim. Hal ini sesuai dengan pendapat Tracy dalam Pontoh (2016), menjelaskan bahwa, kerjasama seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan performa kinerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadikan tim yang efektif.

ASM Ariyanti sebagai lembaga pendidikan senantiasa berusaha membangun *teamwork* dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil temuan survey pendahuluan, kurangnya *teamwork* karyawan di ASM Ariyanti terhadap organisasi tampak dari permasalahan-permasalahan yang muncul. Adapun permasalahan utama yang dirasakan adalah menurunnya produktivitas kinerja para karyawan, hal ini terjadi pada semua bidang, sehingga mengakibatkan seluruh proses kemajuan organisasi menjadi lamban sehingga sering terjadi kesalahpahaman antara pihak satu dengan pihak yang lainnya.

Penelitian ini sangat penting karena akan menjawab permasalahan dari fenomena di atas. Berdasarkan penelusuran peneliti *teamwork* dalam sebuah organisasi berpengaruh terhadap performa kinerja karyawan sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat sejauh mana *teamwork* dalam sebuah tim dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi.



Gambar 1. Desain Penelitian

Kajian Pustaka

1. Kerjasama TIM

Menurut Lawasi & Triatmanto (2017: 51) Kerjasama tim adalah pengelompokan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik. Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain.

Menurut Panggiki et al. (2017: 3019) kerjasama tim adalah tim orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen. Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Menurut Adi et al., (2018: 69) Teamwork is a team member's ability to work together, communicate effectively, anticipate and meet each other needs, and stimulate confidence to generate coordinated collective action. Definisi kerja tim membutuhkan anggota tim untuk bekerja bersama, berkomunikasi secara efisien, mengantisipasi serta menanggapi kepentingan masing-masing, dan meningkatkan keyakinan diri dalam aksi bersama-sama terorganisir. Koordinasi yang baik diantara anggota tim membuat sebuah tim menjadi efektif.

Menurut Putri & Sariyathi (2017: 3402) kerjasama tim adalah cara yang sangat bagus untuk memadukan keterampilan yang berbeda serta untuk memberikan resolusi kreatif yang membangun kolaborasi bertambah kompetitif ketimbang individu. Pekerjaan juga akan menjadi semakin mudah dimana anggota dapat membantu menghasilkan berbagai solusi ketika bekerja dalam sebuah tim. Pembentukan tim yang saling bekerja sama dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Menurut Masyithah et al., (2018: 51) kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Anggraeni & Saragih, (2019: 1164) 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. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya.

Menurut Hamiruddin et al., (2019: 142) kerja tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut.

Dari beberapa pengertian Kerjasama tim di atas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

Indikator Kerjasama TIM menurut Hamiruddin et al., (2019:142) ada 4 indikator dalam kerjasama tim yaitu: 1) Fokus pada tujuan tim, Tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi. 2) Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, Motivasi sangat diperlukan agar anggota lebih termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan. 3) Menjalin kerjasama sesama anggota tim, Sesama anggota tim akan menjalin kerjasama yang baik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. 4) Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas, Koordinasi dalam setiap tim dalam memudahkan penyelesaian sebuah tugas.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Bangun, (2012: 231) kinerja merupakan hasil aktivitas seseorang yang dilakukan berlandaskan kondisi kegiatan. Suatu pekerjaan perlu dilakukan untuk memungkinkan pekerja untuk berkembang dan terinspirasi untuk melakukan pekerjaan sehingga tujuan bisnis juga dapat tercapai, pekerja yang berkembang seiring waktu juga dapat membangun semangat kerja dalam diri sendiri.

Menurut Lawasi & Triatmanto, (2017: 49) kinerja merupakan kapasitas pekerja untuk melakukan kelengkapan kewajiban sebagai tanggung jawab mereka. Kinerja juga bisa diukur dengan kuantitas yang telah diselesaikan oleh karyawan pada periode tertentu sehingga bisa dilihat seberapa jauh peningkatan yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja juga merupakan salah satu variabel untuk dinilai kemampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Panggiki et al., (2017: 3020) kinerja karyawan merupakan keberhasilan produk dari keunikan serta kapasitas pekerjaan yang dilakukan pekerja bersama melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, bertanggung jawab bisa memungkinkan karyawan bekerja lebih keras dari sebelumnya serta karyawan termotivasi dalam meningkatkan maupun pencapaian sasaran organisasi.

Menurut Putri & Sariyathi, (2017: 3400) Kinerja adalah efek dari aktivitas individu selama periode waktu tertentu ketika akan lebih mudah untuk mencapai tujuan tertentu dengan memantau keberhasilan karyawan organisasi, kemudian karyawan juga akan mengalami peningkatan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan. Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan juga dapat tercapai jika kinerja karyawan dalam sebuah organisasi mengalami peningkatan.

Menurut Ghofar, (2018: 33) *Perfomance is mentioned as a the results of a given job function or procedure over a period of time (work efficiency), so success is how to do the work and the outcomes of the work that are so closely linked into what is done and how to do in a certain period of time.* Definisi kinerja sebagai catatan hasil dari tugas atau operasi yang diberikan dalam periode waktu tertentu, jadi kinerja adalah kualitas bekerja dan hasil tes yang diperoleh dan berkaitan dengan sesuatu yang dilakukan dan bagaimana melakukannya dalam waktu tertentu.

Menurut Masyithah et al., (2018: 51) Kinerja adalah metode untuk mengevaluasi seberapa baik pekerja menjalankan kegiatan mereka sesuai atas serangkaian tolak ukur, serta mengirimkan pengetahuan terhadap pekerja. Tercapainya Output yang kemampuan yang maksimal dapat dikatakan bahwa karyawan telah melakukan pekerjaan dengan benar dan baik.

Menurut Hamiruddin et al., (2019: 142) kinerja merupakan karakter ataupun perbuatan terkait atas sasaran lembaga di mana kriteria penilaian mencerminkan

penilaian evaluasi ahli. Penilaian dapat dilakukan dengan mengukur kuantitas dan kualitas dari seorang karyawan ketika mengerjakan sebuah pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya, sehingga dapat mengetahui sejauh mana kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam suatu periode yang ditentukan, baik berdasarkan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Noviawati (2016:4) diperoleh 5 indikator kinerja karyawan yakni: 1) Kuantitas, Pemahaman karyawan tentang jumlah dan efek dari tugas yang direncanakan. 2) Kualitas, Pemahaman karyawan tentang tingkat pekerjaan yang dihasilkan dan peran pelatihan dan kemampuan pekerja dikuasai. 3) Ketepatan waktu, Pemahaman karyawan tentang suatu tindakan yang dilakukan dari awal waktu hingga *output* dihasilkan. 4) Efektivitas, Penggunaan terbaik sumber daya serta masa lembaga mendapatkan pendapatan serta meminimalkan biaya. 5) Kehadiran, Derajat kemunculan staf di organisasi akan memutuskan efisiensi pekerja.

Metode

Teknik uraian yang dipakai peneliti adalah metode dekriptif dengan pendekan kuantitatif, yakni untuk analisis data beserta menjelaskan maupun mendefinisikan data yang dikumpulkan seperti adanya bermaksud membuat kesimpulan yang tersedia secara umum (Sanusi, 2017: 147). Teknik kuantitatif bisa dijelaskan sebagai teknik yang pernah lumayan sering dipakai sehingga menjadi metode untuk teknik riset (Sugiyono, 2012: 7). Cara studi yang digunakan dalam riset ini merupakan penelitian survei, yang merupakan tinjauan sampel karyawan ASM Ariyanti melalui penggunaan kuesioner selaku alat buat mengumpulkan data.

Populasi merupakan bidang generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang memiliki atribut serta karakteristik tertentu untuk dianalisis oleh peneliti dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2012: 80). Riset ini yang menjadi populasi merupakan seluruh pekerja didalam ASM Ariyati dimana sebesar 32 karyawan yang bekerja di institusi tersebut. Sampel merupakan komponen dari total serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 81). Penentuan jumlah sampel riset ini memakai nonprobability sampling yang mencakup sampling jenuh, sehingga sampel pada riset ini ialah keseluruhan karyawan yang bertugas di ASM Ariyanti dengan total 32 karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Menurut Misbahuddin & Hasan (2013: 21) data primer merupakan data dimana peneliti yang melakukan penelitian memperoleh atau mengumpulkan langsung di lapangan atau membutuhkannya serta melalui pemencaran angket ini bermaksud memperoleh data yang diperlukan dari karyawan ASM Ariyanti. Hasil pengisian kuesioner yang dibagikan untuk para responden merupakan data primer yang dipakai dalam riset ini. Data sekunder merupakan data dirangkai atau diakses sama peneliti yang menyelidiki dari sumber jurnal- jurnal penelitian maupun buku-buku yang berhubungan merupakan data sekunder yang dipakai dalam riset ini.

Skala pengumpulan data yang dipakai pada riset ini melalui pendistribusian kuesioner untuk para responden karyawan pada ASM Ariyanti dan memperoleh jawaban.

Skala likert merupakan ukuran yang digunakan dalam riset ini, menurut (Sugiyono, 2012: 93) skala likert dipakai buat menilai pandangan, kepercayaan serta harapan orang berkenaan petunjuk sebuah penelitian.

Metode kajian data merupakan metode kajian yang dipakai untuk mengevaluasi data yang dirangkai oleh peneliti (Sanusi, 2017: 115). Dalam menduga dampak variabel bebas terhadap variabel terikat, peneliti memakai teknik kajian yang biasa disebut sebagai analisis kuantitatif, disini dapat disimpulkan bahwa studi tentang data ini akan berharga sebagai pengetahuan bagi orang lain karena rinciannya telah dikumpulkan secara rutin, kemudian program untuk mengolah data serta hasil pembagian kuesioner memakai program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25.0. Dalam penelitian ini buat merespons hipotesis deskriptif berkaitan dengan kejadian, data akan diklasifikasikan menurut variabel. sektor ini akan ditelaah perihal distribusi balasan responden kepada kelengkapan indikator yang ditakar, kemudian memperoleh jawaban terhadap masing-masing variabel (Sugiyono, 2012: 147).

Uji Validitas data menggunakan *product moment pearson* untuk mengukur kebenaran instrumen serta koefisien korelasinya (r). Kriteria pengujian dalam validitas ini (Soekarni, 2018) adalah rhitung > rtabel, sehingga dianggap valid, sebaliknya jika rhitung < rtabel, sehingga dianggap tak valid. Pada penelitian ini uji realibilitas data menggunakan teknik dari *Cronbrach's Alpha*. Kriteria uji reliabilitas memakai Cronbach Alpha (Soekarni, 2018) adalah apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6 sehingga alat ukur tersebut reliabel dan sebaliknya seandainya nilai Cronbach Alpha < 0,6, maka alat ukur tidak reliabel.

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

Sumber: Wibowo (2012: 37)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Wibowo (2012: 37)

Selanjutnya untuk melakukan uji asumsi klasik pada penelitian ini digunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Nilai residual terstandarisasi disimpulkan normal jikalau nilai probabilitas > 0,05 bisa disimpulkan distribusi dari model regresi ialah normal (Wibowo, 2012:62). Jikalau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka model tak menunjukkan terindikasi multikolinieritas, bisa diartikan tidak ada korelasi antara variabel independent (Wibowo, 2012:87). Model regresi simpulkan terindikasi heteroskedastisitas apabila nilai uji probabilitas < 0,05, sedangkan bila nilai uji probabilitas > 0,05 bisa diindikasikan model regresi bebas dari heteroskedastisitas. (Wibowo, 2012:93).

Dalam membuktikan satu tatanan kaitan linear antara variabel serta untuk memahami jumlah estimasi dari tiap variabel independen beserta dependen maka kajian

regresi linier berganda merupakan kajian yang dipakai didalam riset ini (Wibowo, 2012: 126). Regresi berganda bisa dirumuskan yakni:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Sumber: Wibowo (2012:127)

Untuk memastikan kuantitas atau proporsi variabel independen ketika model regresi yang dipasangkan dengan variabel dependen (Wibowo, 2012: 135) di penelitian ini menggunakan Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Sumber: Wibowo (2012:136)

Untuk pengujian hipotesis dalam riset ini, peneliti memakai dua cara dalam uji hipotesis, yakni uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan). H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai thitung > ttabel serta nilai signifikansi < 0,05. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai thitung < ttabel serta nilai signifikansi > 0,05 (Priyatno, 2012: 90). Uji F dipakai selama menentukan apakah variabel positif mempengaruhi variabel independen pada variabel dependen secara bersama-sama (Priyatno, 2012: 89). H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai Fhitung > Ftabel serta nilai signifikansi < 0,05. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai Fhitung < Ftabel serta nilai signifikansi > 0,05.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Kerjasama TIM

Tabel 1. Uji Validitas Kerjasama TIM

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kerjasama TIM-1	12.8125	3.835	.411	.267	.770
Kerjasama TIM-2	12.5000	3.161	.619	.441	.658
Kerjasama TIM-3	12.6875	2.996	.677	.583	.622
Kerjasama TIM-4	12.4375	3.738	.513	.471	.718

Sumber: Data primer diolah 2022

Hasil pengujian validitas kerjasama tim berdasarkan tabel 1 ditunjukkan pada nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0.290, hal ini berarti dari 4 item instrument Kerjasama tim semua valid.

Tabel 2. Uji Realibilitas Kerjasama TIM

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.755	.752	4

Sumber: Data primer diolah 2022

Hasil pengujian reliabilitas kerjasama tim berdasarkan tabel 2 ditunjukkan pada nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6, hal ini berarti instrumen kerjasama tim reliabel dan dapat dipergunakan sebagai alat pengukuran yang baik.

b. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Kinerja Karyawan

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan-1	16.5625	3.738	.627	.581	.694
Kinerja Karyawan-2	16.4063	4.120	.516	.281	.735
Kinerja Karyawan-3	16.3438	4.362	.576	.547	.721
Kinerja Karyawan-4	16.6250	4.048	.498	.256	.742
Kinerja Karyawan-5	16.3125	4.028	.503	.297	.740

Sumber: Data primer diolah 2022

Hasil pengujian validitas kinerja karyawan berdasarkan tabel 3 ditunjukkan pada nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0.290, hal ini berarti dari 5 item instrument kinerja karyawan semua valid.

Tabel 4. Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.769	.773	5

Hasil pengujian reliabilitas kinerja karyawan berdasarkan tabel 4 ditunjukkan pada nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6, hal ini berarti instrumen kinerja karyawan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai alat pengukuran yang baik.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda *Coefficients*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.989	2.956		4.732	.000
	Kerjasama TIM (X)	.391	.174	.379	2.245	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah 2022

Hasil tabel 5 menunjukkan besar pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan terdapat pada nilai Standardized Coefficients sebesar 0.379 atau 37.9%. Hal ini berarti Kerjasama tim memiliki pengaruh sebesar 37.9% terhadap peningkatan kinerja karyawan di ASM Ariyanti. Temuan penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2018) berjudul "Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong", menunjukkan bahwa kerjasama tim secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset bisa diartikan melalui adanya kerjasama tim yang bagus, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Kelompok tim yang baik juga mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat tercapai tujuan atau target perusahaan.

3. Koefisien Determinan

Tabel 6
Koefisien Determinansi Model Summary^b

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.379 ^a	.144	.115	2.30319	2.057
a. Predictors: (Constant), Kerjasama TIM (X)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data primer diolah 2022

Koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R pada tabel 6 yaitu sebesar 0.379 atau sebesar 37.9%. Hal ini berarti Kerjasama tim memiliki pengaruh sebesar 37.9% terhadap peningkatan kinerja karyawan di ASM Ariyanti. Sedangkan sisanya sebesar 62.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian riset yang dilakukan oleh (Putri & Sariyathi, 2017) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon”, menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini bisa diartikan melalui adanya kerjasama tim dan komunikasi yang bagus, sehingga dapat memajukan kinerja karyawan.

Penutup

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di ASM Ariyanti sebesar 37.9%. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di ASM Ariyanti diperlukan berbagai cara, salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kerjasama tim di semua unit organisasi tersebut. Hasil penelitian ini menjadi penegasan dari penelitian-penelitian terdahulu bahwa faktor kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan di ASM Ariyanti, yaitu di bidang kerjasama tim, selanjutnya diharapkan terdapat penelitian-penelitian berikutnya untuk dapat lebih menggali faktor-faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan di ASM Ariyanti. Terimakasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada pihak-pihak yang terkait sehingga dalam pelaksanaan penelitian ini dapat berjalan lancar.

Daftar Pustaka

- Adi, S. T., Aju, B. I., & Ayu, B. I. (2018). Effect of Cometence, Leader-Member Exchange and Teamwork on Work Discipline, Job Stress and Their Impact on Employee Performance of Construction Company in East Java, Indonesia. *RJOAS*, 2(74), 67–78.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *EProceedings of Management*, 6(1).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Gibson, James, L., (2000). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Erlangga.
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 3(1), 138-151.
- Hastuti, S & Wijayanti, L. (2009). Kinerja Manajerial: Hasil Kerjasama Tim Dan Perbaikan Berkesinambungan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 9(1). 10-18.
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., and Curphy, G. J. (2012). Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman. Edisi Ketujuh. Jakarta: Salemba Humanika.
- Judeh, M. (2011). An Examination of the Effect of Employee Involvement on Teamwork Effectiveness: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*.
- Kaswan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurniawati, A. D., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru (Studi Empiris Pada Guru MTs Darul Hikmah Ngompak, Ngawi, Jawa Timur). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 7(03), 143–157.
- Lawasi ES, Triatmanto B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *J Manaj Dan Kewirausahaan*. 5(1).
- Misbahudin, Iqbal Hasan. (2013). Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara
- Munandar, A.S. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia: UI-Press.
- Noviawati, D.R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT.Cola-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, (4)3, 32-44.
- Panggiki, A.L. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Pontoh, J.X. (2016). Penyuluhan dan Pelatihan Kerja Sama Tim pada Anggota Organisasi Kemasyarakatan Pemuda Katolik Cabang Tomohon. **Jurnal ABDIMAS**. 9(1). 67-76. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado.
- Priyatno, Duwi. (2012). Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI).
- Putri, L. D., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Journal Manajemen Unud*. 6(6). 3398-3426.
- Sanusi, A. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba empat.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Kelima). Bandung: Rafika Aditama.

- Shidiq, Ghofar. (2020). Teori Maqashid Al-Syari'ah Dalam Hukum Islam. *Majalah Ilmiah Sultan Agung*, (44)118: 117-130.
- Soekarni, M., Hidayat, S. Pudjiastuti, T.N., Gisnar, A.M. (2018). Metodologi Penelitian Bidang Ilmu Pengetahuan Sosial bagi Peneliti Pemula. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI).
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Syarifah Mauli Masyithah, S.M. et al. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *Simen (Akuntansi Dan Manajemen) Sties*. (9)1.
- Tjiptono, Fandy dan Diana Anastasia. (2000). Prinsip dan Dinamika Pemasaran ed.1. J & J Learning, Yogyakarta.
- Wibowo, E.A. (2012). Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian. Bandung: Gave Media.
- Woo, Boyun. (2009). Cultural effects on work attitudes & behavior: the case of american and korean fitness employees. *Desertation The Ohio State University*.