

## PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI AKADEMI MARITIM CIREBON

**Fereddy Siagian**

Akademi Maritim Ceribon

[fredy\\_siagian81@yahoo.com](mailto:fredy_siagian81@yahoo.com)

### ABSTRAK

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  $t_{hitung}$  (13,170) >  $t_{tabel}$  (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.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to find out and analyze studies on the effect of teamwork on employee performance. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 51 respondents, while the sampling technique uses probability sampling method using simple random sampling technique. The results showed that the teamwork variable was obtained by t count (13,170) > t table (2,011). Then the teamwork variable partially influences the employee performance variable, with a sig value of 0,000 < from the value of 0.05. With the value of R Square obtained results of 0.783, this means that teamwork variables influence the change in Y of 0.783 or in other words the effect of the independent variables on the dependent variable is 78.3% while the remaining 21.7% is caused by other variables not included researched within a research framework. Conclusion, the value of the Multiple Correlation Coefficient (R) obtained a value of 0.885 shows that there is a very strong joint relationship between the independent variables of Team Cooperation to the dependent variable, namely Employee Performance.*

*Keywords: Team Cooperation, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Organisasi didirikan dengan satu atau beberapa tujuan utama. Menurut Subkhi (2013) organisasi adalah sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi bisnis adalah sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan untuk meraih profit dalam kegiatan bisnisnya, sehingga mereka berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerjasama dalam organisasi tersebut (Saefullah, 2012). 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).

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis, 2012). Menurut Sedarmayanti (2011) definisi kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sumber daya manusia, salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber Daya Manusia ini satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia ini salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi atau instansi pemerintah sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang memfokuskan diri pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada agar diperoleh tenaga kerja yang baik demi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Saefullah, 2012). Divisi ini bertugas untuk memastikan karyawan yang dimiliki organisasi dapat mencapai tingkat efektivitas dan kinerja yang baik.

Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Gustian, 2016).

Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis, 2012). Menurut Sedarmayanti (2011) definisi kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kerjasama tim (Sirait, 2014).

Kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Dwiarko & 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. Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan kepada pegawai di kantor AMC dan observasi peneliti bahwa adanya ketidak kompakkan kerjasama tim seperti: tidak mau saling membantu menyelesaikan pekerjaan, tidak merasa senasib sepenanggungan, anggota tim tidak saling menyukai, beban tidak dibagi untuk satu tujuan bersama, tidak saling mengerti, perbedaan pendapat, dan tidak mendukung satu sama lain. 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 (Nugrohoseno et al., 2014).

Masalah-masalah yang terjadi di lapangan mengakibatkan seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi, keterlambatan jadwal karena jadwal kerja yang tidak teratur, tidak menganggap bahwa pekerjaan tersebut bukan untuk kapasitas kewenangannya atau bukan pekerjaan di bidangnya. Disisi lain juga sering dijumpai banyak pegawai yang tidak mampu mengelola waktu kerjanya sehingga lebih nyaman bersantai-santai untuk mengombrol sesama temannya yang satu bidang (Shabri, Safitri, 2012).

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkat.

### **Populasi**

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di lingkup kerja Akademi Maritim Cirebon yang berjumlah 102 orang, yang terdiri dari pegawai fungsional sebanyak 25 orang dan pegawai staff sebanyak 77 orang.

### **Sampel**

Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi

sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%. Dari perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah probability sampling, sementara Teknik Metode pengambilan sampelnya menggunakan sampling acak (*simple random sampling*).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode interview (wawancara), metode kuesioner (angket), metode observasi (pengamatan), dan metode dokumentasi.

Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan karena skala ini merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam riset pemasaran. Skala ini memungkinkan responden untuk mengekspresikan intensitas perasaan mereka, dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban dari instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Sangat setuju (SS) dengan skor	5
Setuju (S) dengan skor	4
Ragu-ragu (RR) dengan skor	3
Tidak setuju (TS) dengan skor	2
Sangat tidak setuju (STS) dengan skor	1

### Teknik Analisa Data

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuan analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara satu variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui nilai t tabel dilakukan dengan cara mencari terlebih dahulu derajat bebas/df (*degree of freedom*) yaitu dengan menggunakan rumus  $df = n - k$ , dimana n yaitu sampel dan k yaitu banyaknya variabel bebas dan terikat.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Variabel Kerjasama Tim

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	10,906	3,110
	Kerjasama Tim	,974	,074

Nilai konstanta kinerja pegawai sebesar 10,906 menunjukkan kinerja pegawai di kantor AMC Kota Cirebon yang diberikan untuk instansi mereka. Dan Kerjasama tim mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,974 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kerjasama tim meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat.

### Hasil Uji t

**Tabel 2 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
		t	Sig.
1	(Constant)	3,507	,001
	Kerjasama Tim	13,170	,000

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Hasil uji *Coefficients* (uji t) didapat nilai  $t_{hitung}$  dari variabel kerjasama tim yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $\alpha = 0,05$  dan  $n =$  jumlah sampel (51), dengan rumus  $df = n - k$ , dimana  $n$  adalah observasi sedangkan  $k$  adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat), maka didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel X1 sebesar  $13,170 \geq t_{tabel} 2,011$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 \leq sig 0,05$ .

### Hasil Koefisien Determinasi

**Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 <sup>a</sup>	,783	,779	3,420

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim-X

Dari data diatas 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. Sedangkan untuk 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.

### PEMBAHASAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas,

diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis, 2012). Menurut Sedarmayanti (2011) definisi kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sumber daya manusia, salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber Daya Manusia ini satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia ini salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi atau instansi pemerintah sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang memfokuskan diri pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada agar diperoleh tenaga kerja yang baik demi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Saefullah, 2012). Divisi ini bertugas untuk memastikan karyawan yang dimiliki organisasi dapat mencapai tingkat efektivitas dan kinerja yang baik.

Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Gustian, 2016).

Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis, 2012). Menurut Sedarmayanti (2011) definisi kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kerjasama tim (Sirait, 2014).

## **SIMPULAN**

Variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor AMC Kota Cirebon. Semakin baik kerjasama tim di Kantor AMC Kota Cirebon, maka akan semakin kompak dalam berkerja untuk mempermudah atau mempercepat suatu pekerjaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam kualitas dan kuantitasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bull, R. C. (2010). *Moving from Project Manajement to LeadershipManajement: a Pratical Guide to Leading Groups*. USA: CRS Press
- Gustian, G. (2016). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Barokah Mandiri Bandung*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan
- Kaswan, K. (2014). *Leadership and Teamworking, Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta
- Nugrohoseno, D & Pratiwi, W. K. (2014). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3). <http://id.portalgaruda.org/index>
- Rahma, A. (2016). Pengaruh Penerapan Konsep Team Work dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak). *Jurnal Manajemen Dipenogoro*, 5(04)
- Saefullah, K, & Tisnawati, E. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group
- Sedarmayanti, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Kelima). Bandung: Rafika Aditama
- Shabri, A., & Safitri, H. M. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sabang. *Jurnal Manajemen*, 2(1).[www.rp2uprodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/index](http://www.rp2uprodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/index)
- Sirait, R. (2014). *Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Pendidik di SMK Bisnis Manajemen Yayasan Perguruan Trisakti Lubuk Pakam*. Skripsi. USU
- Subkhi, A. & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka