
PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN STMB MULTI SMART

Surianti¹, Ferry Hidayat²

STMB MULTI SMART

Jalan Merbabu Dalam No. 32 H Medan

e-mail : suriantikie@gmail.com¹, fery.nst@gmail.com²

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka hasil pekerjaan karyawan memiliki kualitas yang baik untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Dalam perusahaan, kinerja karyawan lebih difokuskan dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan kedisiplinan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam mewujudkan tujuan strategis organisasi maka diperlukan sumber daya manusia untuk mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya dalam mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya. Setelah sumberdaya manusia diperoleh, perlu dilakukan pengembangan termasuk pengembangan sikap dan skill serta kemampuan yang dilakukan melalui pelatihan-pelatihan, membantu pegawai mencapai tujuan kariernya dengan pengelolaan karier, dan melakukan penilaian dalam rangka mencari kekurangan untuk segera diperbaiki.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Masalah kinerja karyawan dalam penelitian merupakan hal yang penting, alasannya karena dengan adanya kinerja karyawan akan mempengaruhi loyalitas karyawan bekerja dalam perusahaan (Wibowo, 2008 : 68). Oleh karena itulah kinerja karyawan berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Alasan penelitian tim kerja dalam penelitian ini karena tim kerja sangat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan, terutama yang terlihat pada STMB MULTI SMART yang senantiasa melakukan tugasnya secara tim, antara lain karyawan yang bekerja pada divisi produksi, divisi marketing, divisi baak, divisi puskom, divisi perpustakaan, divisi keuangan. Fenomena yang terjadi pada STMB MULTI SMART adalah kinerja tim kerja dianggap masih rendah dimana meskipun karyawan selalu bekerja dalam tim namun seringkali tidak sesuai dengan yang direncanakan dan selain itu kinerja karyawan juga dianggap belum maksimal.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (*mengelola*) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola factor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu di ingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya factor produksi yang lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut Manajemen SDM.

Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumberdaya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Setelah sumberdaya manusia diperoleh, perlu dilakukan pengembangan termasuk pengembangan sikap dan skill serta kemampuan yang dilakukan melalui pelatihan-pelatihan, membantu pegawai mencapai tujuan kariernya dengan pengelolaan karier, dan melakukan penilaian dalam rangka mencari kekurangan untuk segera diperbaiki.

Sedarmayanti (2008:13) mengemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek ”manusia” atau sumberdaya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyarung, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Rivai (2009:1) mengemukakan bahwa manajemen sumber-daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Manajemen sumberdaya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan (*objectives*) merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Alwi (2008 : 6) adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik-tehnik personel.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut *The Chartered Institute of Personnel and Development* (CIPD) dalam Mullins (2005) dinyatakan : *The design, implementation and maintenance of strategies to manage people for optimum business performance including the development of policies and process to support these strategies.* (strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi).

Tim Kerja

Penyelenggaraan kerja tim dilakukan karena pada saat sekarang ini tekanan-tekanan persaingan yang semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerja tim daripada bergantung pada individual-individual yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Tracy (2006) dalam Eddy (2006) menyatakan bahwa, kerja tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerja tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007:59), Kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat

satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan kerja tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan.

Sebuah perusahaan dengan jumlah orang yang sama, mengerjakan tugas yang sama dengan teknologi yang sama, berhasil meningkatkan produktivitas secara luar biasa dengan menetapkan kondisi orang bersedia memberikan yang terbaik dari yang dimilikinya dan bekerja bersama di dalam tim. Dalam kerja tim biasanya anggota berupaya maksimal mengerahkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya, bila mereka diberdayakan dengan baik. Oleh karena itu kerja tim disebut juga sebagai kekuatan dalam mengelola proses kerja dalam mencapai tujuan. Kerja tim sebagai proses kerja dinyatakan Buchholz (2000) dalam Eddy (2006), *Teamwork is the process of working in a group by participative leadership, shared responsibility, aligned on purpose, intensive communication, future focused, focused on task, creative talents and rapid response to get the aims of the organization.*

Kerja tim adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Proses kerja dalam tim perlu dikelola dengan baik, oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan. Kepemimpinan sangat mendukung keberhasilan dalam kerja tim, sebab peranannya dapat menyatukan misi dan mendorong interaksi antaranggota agar lebih berkontribusi dengan maksimal.

Pimpinan tim yang efektif mendorong timnya agar lebih berkinerja. Pimpinan harus mampu mengelola perbedaan kemampuan, bakat dan keahlian anggotanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dubrin, 2005:93). Keberhasilan pimpinan dalam tim akan lebih meningkat produktivitas anggotanya, dengan menetapkan kondisi orang bersedia memberikan yang terbaik dari diri mereka. Oleh karena itu pimpinan dan anggota tim harus bekerja secara sinergis agar terwujud tim yang efektif. West (2002:34) merinci ada 4 (empat) kekuatan dalam membangun tim yang efektif, yaitu:

- a. Kelompok hendaknya mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil. Anggota tim akan bekerja lebih keras jika tugas-tugas yang harus dikerjakannya secara intrinsik menarik minat, memotivasi, menantang, dan menyenangkan.
- b. Individu seharusnya merasa dirinya penting bagi nasib kelompok. Satu hal yang akan menjadikan anggota tim bahwa kerjanya sangat penting bagi kelangsungan nasib kelompoknya adalah melalui penggunaan teknik penjelasan peran (*role clarification*) dan negosiasi (*negotiation*).
- c. Kontribusi individual seharusnya sangat diperlukan, unik, dan teruji. Dampak keengganan sosial sangat berkurang pada anggota tim yang merasa kerja mereka bermanfaat bagi keberhasilan tim secara menyeluruh.
- d. Seharusnya ada tujuan tim yang jelas dengan umpan balik kinerja yang tetap. Penting bagi para individu mempunyai tujuan yang jelas dan umpan balik kinerja (*performance feedback*) yang sama pentingnya bagi tim secara keseluruhan.

Tujuan dapat berfungsi sebagai motivator keberhasilan tim jika umpan balik kinerja tercapai secara akurat. Selanjutnya Williams (2008:130) membagi ada 5 (lima) hal yang menunjukkan peranan anggota dalam membangun kerja tim yang efektif, yaitu:

- a. Para anggota mengerti dengan baik tujuan tim dan hanya dapat dicapai dengan baik pula dengan dukungan bersama, dan oleh karena itu mempunyai rasa saling ketergantungan, rasa saling memiliki tim dalam melaksanakan tugas.
- b. Para anggota menyumbang keberhasilan tim dengan menerapkan bakat dan pengetahuannya untuk sasaran tim, dapat bekerja dengan secara terbuka, dapat mengekspresikan gagasan, opini dan ketidaksepakatan, peranan dan pertanyaannya disambut dengan baik.
- c. Para anggota berusaha mengerti sudut pandang satu sama lain, didorong untuk mengembangkan keterampilannya dan menerapkan pada pekerjaan, untuk itu mendapat dukungan dari tim.
- d. Para anggota mengakui bahwa konflik adalah hal yang normal, atau hal yang biasa, dan berusaha memecahkan konflik tersebut dengan cepat dan konstruktif (bersifat memperbaiki).
- e. Para anggota berpartisipasi dalam keputusan tim, tetapi mengerti bahwa pemimpin mereka harus membuat peraturan akhir setiap kali tim tidak berhasil membuat suatu keputusan, dan peraturan akhir itu bukan merupakan persesuaian.

Pelaksanaan kerja tim secara efektif akan berdampak pada kesuksesan tim dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu kerja tim harus dikelola dengan baik agar tetap solid. *Teamwork* yang solid akan memudahkan manajemen dalam mendelegasikan tugas-tugas organisasi. Namun demikian untuk membentuk sebuah tim yang solid dibutuhkan komitmen yang tinggi dari manajemen. Hal terpenting adalah bahwa *teamwork* harus dilihat sebagai suatu sumber daya yang harus dikembangkan dan dibina sama seperti sumber daya lain yang ada dalam perusahaan.

Proses pembentukan, pemeliharaan dan pembinaan *teamwork* harus dilakukan atas dasar kesadaran penuh dari tim tersebut sehingga segala sesuatu berjalan secara normal sebagai suatu aktivitas sebuah *teamwork*, meskipun pada kondisi tertentu manajemen dapat melakukan intervensi. Seseorang ketika bekerja di dalam kelompok (*team*), akan ada dua isu yang muncul. Pertama adalah adanya tugas-tugas (*tasks*) dan masalah-masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Hal ini seringkali merupakan topic utama yang menjadi perhatian *team*. Kedua

adalah proses yang terjadi di dalam *teamwork* itu sendiri, misalnya bagaimana mekanisme kerja atau aturan main sebuah *team* sebagai suatu unit kerja dari perusahaan, proses interaksi di dalam team, dan lain-lain.

Dengan kata lain proses menunjuk pada semangat kerjasama, koordinasi, prosedur yang harus dilakukan dan disepakati seluruh anggota, dan hal-hal lain yang berguna untuk menjaga keharmonisan hubungan antarindividu dalam kelompok itu. Tanpa memperhatikan proses maka sebuah *teamwork* tidak akan memiliki nilai apa-apa bagi perusahaan dan hanya akan menjadi sumber masalah bagi perusahaan dalam pembentukan sebuah *teamwork*. Kerja tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beraneka ragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat *teamwork* lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun. Sebuah tim dapat dilihat sebagai suatu unit yang mengatur dirinya sendiri. Rentangan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki anggota dan *self monitoring* yang ditunjukkan oleh masing - masing tim memungkinkannya untuk diberikan suatu tugas dan tanggung jawab. Bahkan ketika suatu masalah tersebut dapat diputuskan oleh satu orang saja, melibatkan *teamwork* akan memberikan beberapa keuntungan. Keuntungan tersebut adalah: Pertama, keputusan yang dibuat secara bersama-sama akan meningkatkan motivasi tim dalam pelaksanaannya. Kedua, keputusan bersama akan lebih mudah dipahami oleh tim dibandingkan jika hanya mengandalkan keputusan dari satu orang saja.

Berdasarkan perspektif individu, dengan masuknya individu tersebut ke dalam suatu kelompok, maka hal tersebut akan menambah semangat juang/motivasi untuk mencapai suatu prestasi yang mungkin tidak akan pernah dapat dicapai seorang diri oleh individu tersebut. Hal ini dapat terjadi karena tim mendorong setiap anggotanya untuk memiliki wewenang dan tanggung jawab sehingga meningkatkan harga diri setiap orang. Keberadaan seseorang akan lebih bernilai apabila ia dapat member kontribusi pada tim, dan anggota tim juga menghargai kontribusinya berupa tenaga dan pikirannya.

Selain ke empat fase di atas, Sopiah (2008:55) menambahkan satu fase terakhir pembentukan tim yaitu *Anjourning* (pengakhiran). Fase ini merupakan fase terakhir yang ada pada kelompok yang bersifat temporer, yang di dalamnya tidak lagi berkenaan dengan berakhirnya rangkaian kegiatan.

Indikator-Indikator Tim Kerja

Pada dunia usaha, penggunaan *team work* seringkali merupakan solusi terbaik untuk mencapai suatu kesuksesan. *Team work* yang solid akan memudahkan manajemen dalam mendelegasikan tugas-tugas organisasi. Namun demikian untuk membentuk sebuah tim yang solid dibutuhkan komitmen yang tinggi dari manajemen. Hal terpenting adalah bahwa *team work* harus dilihat sebagai suatu sumber daya yang harus dikembangkan dan dibina sama seperti sumber daya lain yang ada dalam perusahaan. Proses pembentukan, pemeliharaan dan pembinaan *team work* harus dilakukan atas dasar kesadaran penuh dari tim tersebut sehingga segala sesuatu berjalan secara normal sebagai suatu aktivitas sebuah *team work*, meskipun pada kondisi tertentu manajemen dapat melakukan intervensi.

Kerja tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat *teamwork* lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun.

Berdasarkan definisi kerja tim yang dinyatakan Buchholz (2000:39) maka indikator-indikatornya sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), yaitu terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain.
- b. Tanggung jawab yang dibagikan (*shared responsibility*), yaitu terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab seperti tanggung jawab seorang manajer dalam pelaksanaan unit kerja.
- c. Penyamaan tujuan (*aligned on purpose*), yaitu memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim.
- d. Komunikasi yang intensif (*intensive communication*) yaitu terciptanya iklim kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur.
- e. Fokus pada masa yang akan datang (*future focused*), yaitu adanya perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang (tumbuh).
- f. Fokus pada tugas (*focused on task*), yaitu terciptanya fokus perhatian anggota tim pada tugas-tugas yang dilaksanakan.
- g. Pengerahan bakat (*talents*), yaitu adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu.
- h. Tanggapan yang cepat (*rapid response*), yaitu adanya pengidentifikasian dan pelaksanaan setiap respon secara cepat.

Karakteristik Tim Kerja Yang Sukses

Mangkuprawira (2009 : 35) menyatakan bahwa kerja tim terdiri dari sekumpulan karyawan yang dikoordinasi oleh ketua tim dan atau seorang manajer. Pada umumnya kerja tim dibentuk sebagai suatu kebutuhan organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan kerja tim diharapkan fungsi kontrol akan berjalan lebih efektif dan

efisien. Konflik-konflik atau deviasi kerja bisa ditekan seminim mungkin dengan kepemimpinan yang kuat dari seorang manajer. Mekanisme hubungan sesama mitra kerja pun dapat berjalan intensif. Ketangguhan sebuah tim kerja dicirikan oleh orang-orang terpilih yang menduduki posisi tertentu dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan kompetensinya.

Keberhasilan tim merupakan akumulasi dari proses dan prestasi kerja setiap karyawan. Hal ini merupakan tugas dan hasil kolektif dalam suatu sistem kerja yang sinergis. Semakin tinggi kekuatan sinergitas diantara karyawan dan manajer semakin tinggi kekuatan sebuah tim. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan pun dapat ditekan sekecil mungkin.

David W. Johnson dan Frank P. Johnson mengemukakan bahwa *work team* adalah sekumpulan interaksi interpersonal yang terstruktur untuk memaksimalkan keahlian dan kesuksesan anggota dalam pekerjaannya, mengkoordinasi dan menyatukan usaha setiap anggota ke anggota yang lain dalam tim.

Kemudian menurut Mangkuprawira (2009:37) menyatakan bahwa ciri-ciri yang mencerminkan terdapatnya keberhasilan sebuah kerja tim yang meliputi:

- a. Kesamaan visi dan misi kerja, yaitu para karyawan dan manajer memiliki sudut pandang yang relatif sama dalam mengerjakan tugas perusahaan. Orientasi dan fokusnya pada proses dan hasil. Walau debat di antara karyawan tidak bisa dihindarkan namun selalu diarahkan pada bagaimana target hasil bisa dicapai. Perbedaan pendapat dianggap sebagai sesuatu yang wajar.
- b. Prioritas perhatian dan tindakan pada sesuatu yang terbaik buat organisasi yaitu tim memandang baik buruknya kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari kinerja tim. Sementara kalau perusahaan memiliki kinerja (*profitability*) yang baik maka akan berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Semakin besar kompensasi semakin puas karyawan dalam bekerja. Pada gilirannya kinerja karyawan juga akan meningkat. Untuk itu tim yang baik adalah tim yang mampu mempertahankan bahkan mencapai tujuan organisasi yang lebih besar secara taat asas (konsisten).
- c. Karyawan berkomitmen tinggi pada pekerjaan, yaitu pada umumnya tim yang kuat dicerminkan pula oleh kekuatan kepentingan para karyawannya. Tanggung jawab dan hak dibuat sedemikian rupa secara seimbang. Mereka tidak saja bekerja untuk kepentingan memperoleh taraf kehidupan keluarga yang semakin baik tetapi juga buat kesehatan organisasi.
- d. Tim yang kuat sebagai magnit talenta, yaitu dalam bekerja, setiap anggota tidak lepas dari suasana kompetisi sesama mitra kerja. Idealnya setiap orang ingin siap untuk demikian, namun dalam kenyataannya ada saja yang tidak bisa dan tidak biasa bekerja keras.

Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja karyawan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis ke dalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal. Tugas pokok beberapa Direktorat, dan selanjutnya masing-masing dibagi habis oleh beberapa sub Direktorat, kemudian beberapa seksi, dan tugas pokok setiap seksi dilakukan oleh beberapa orang pegawai. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja dimaksud.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Rivai (2009 : 309) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Fahmi (2010 : 20) bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15). Lebih jauh kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program atau pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning* suatu organisasi).

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa 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).

Mangkunegara (2005 : 9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah dibujuk/dipikat agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus melakukan tugas-tugas peran mereka dengan cara yang andal, dan mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Wibowo (2008 : 77) dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.
- b. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat tercapai.
- c. Umpan balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- d. Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
- e. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.
- f. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- g. Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Untuk mengukur kinerja kelompok dengan baik maka harus menggunakan kriteria yang tepat, supaya dapat mengetahui kinerja yang sebenarnya telah dicapai oleh anggota kelompok. Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Kemudian menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang menggunakan skala likert dan jumlah karyawan. Sedangkan sumber data diperoleh dari data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang didaftarkan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan metode studi kasus melalui penelitian dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti.
2. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip perusahaan.
3. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah karyawan dan pada perusahaan perbankan yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert yakni skala yang mengelompokkan 5 kategori jawaban responden dengan kriteria :

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Cukup setuju	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STMB MULTI SMART sebanyak 26 orang.

Adapun metode penelitian sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu penentuan sampel dengan kriteria bahwa sampel merupakan karyawan yang bergabung atau menjadi bagian dalam sebuah tim kerja pada STMB MULTI SMART. Adapun jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 17 yang antara lain merupakan anggota tim kerja pada divisi puskom, divisi marketing, divisi *customer service*, divisi program studi, divisi baak (bagian akademik), divisi keuangan, divisi perpustakaan.

Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional yang akan diidentifikasi dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

1. Tim kerja adalah gabungan antara dua orang atau lebih karyawan yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja untuk tujuan tertentu agar setiap karyawan dapat berpartisipasi mengambil bagian dalam setiap aktivitas untuk ikut menentukan perencanaan dan pelaksanaan aktivitas kerja. Indikator dari tim kerja adalah :
 - a. Setiap tim kerja memegang teguh komitmen terhadap tujuan bersama.
 - b. Setiap tim kerja menegakkan tujuan spesifik sehingga mempermudah pencapaian tujuan.
 - c. Pimpinan mengarahkan tim kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.
 - d. Tim kerja menjadi motivasi karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawabnya.
 - e. Perusahaan menetapkan sistem ganjaran (kompensasi) sesuai dengan evaluasi kinerja tim.
 - f. Melalui tim kerja, pengembangan kepercayaan antar sesama rekan kerja dapat ditingkatkan.
 Indikatornya diukur dengan menggunakan kuesioner skala likert 1 sampai dengan 5, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Cukup Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.
2. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dan pada STMB MULTI SMART dalam menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan yang telah diberikan secara berkelompok. Indikator dari kinerja karyawan adalah :
 - a. Tim kerja menghasilkan kinerja yang tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan.
 - b. Jumlah yang dihasilkan tim kerja sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan.
 - c. Dengan tim kerja maka tugas dapat diselesaikan tepat waktu.
 - d. Kesalahan dapat diminimalisir dengan bekerja secara tim sehingga tidak timbul pemborosan.
 - e. Tim kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar pekerjaan.
 - f. Tim kerja memiliki inisiatif atau kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 Indikatornya diukur dengan menggunakan kuesioner skala likert 1 sampai dengan 5, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Cukup Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis kualitatif yaitu suatu analisis yang menguraikan deskripsi jawaban responden mengenai tim kerja terhadap kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat sejauh mana pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus yang disadur dari buku Ridwan dan Akdom (2007 : 247), dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b (X) + e$$

di mana :

Y = Kinerja karyawan

X = Tim kerja

- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi.
- e = Standar error

Uji Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil. Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dikatakan valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2001 : 72). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator masing-masing variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana yang secara umum laten (*the common laten*). Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti tingkat confidence bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* yang menunjukkan tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari 0,60, hal ini berarti bahwa semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.

Uji t adalah suatu analisis untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Berdasarkan nilai t_{hitung} itu, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling bermakna atau signifikan mempengaruhi variabel terikat.

4. HASIL PENELITIAN

Pembahasan ini menguraikan pengaruh Tim Kerja Karyawan pada STMB MULTI SMART dengan sampel sebanyak 18 orang responden. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode purposive sampling, sehingga untuk memudahkan dalam penelitian ini maka penulis melakukan deskripsi karakteristik responden yang dapat dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia responden, jenjang pendidikan dan lama kerja.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat disajikan deskripsi karakteristik responden menurut jenis kelamin yang dapat diuraikan berikut ini :

a. Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	%
1.	Pria	7	38,88
2.	Wanita	11	61,11
Total		18	100

Sumber : Data diolah, 2016

Tabel 4.1 yakni deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa dari 17 orang responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini maka tingkat responden yang berjenis kelamin pria lebih sedikit yakni 7 orang jika dibandingkan dengan wanita yakni sebesar 11 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada STMB MULTI SMART memiliki jenis kelamin Wanita.

b. Umur responden

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	%
1.	Di bawah 25 tahun	12	66,66
2.	26 – 35 tahun	6	33,33
Total		18	100

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2, yakni karakteristik responden berdasarkan umur yang menunjukkan bahwa usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah berumur antara 26-35 tahun yakni sebesar 6 orang atau sebesar 33,33%, sehingga dapat dikatakan bahwa umur karyawan dan STMB MULTI SMART adalah berusia produktif.

c. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	%
1.	SMA/SMK	11	61,11
2.	Akademi	1	5,55
3.	Sarjana (S1)	6	33,33
Total		18	100

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, maka dari 18 responden yang dikumpulkan nampak didominasi oleh responden yang berpendidikan SMA/SMK yakni sebesar 11 orang atau 61,11%, hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dan pada STMB MULTI SMART adalah tamatan SMA/SMK yang sedang melanjutkan studi ke tingkat pendidikan Sarjana (S1).

d. Lamanya bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya bekerja

No.	Lamanya Bekerja	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	%
1.	1 - 5 tahun	12	66,66
2.	5 - 10 tahun	6	33,33
Total		51	100

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.4, mengenai karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja, maka dari 18 responden yang diteliti, maka lamanya bekerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 1-5 tahun yakni sebesar 12 orang atau 66,66%, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata masa kerja karyawan dan pada STMB MULTI SMART adalah antara 1-5 tahun.

3. Tanggapan Responden Mengenai Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Variabel Tim Kerja

Tim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tracy (2006:72) menyatakan bahwa, kerja tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerja tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tim kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan maka dapat dilihat melalui pernyataan yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Tim Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Setiap tim kerja memegang teguh komitmen terhadap tujuan bersama	-	1org 11,1%	7org 38,8%	8org 44,4%	-
2.	Setiap tim kerja menegakkan tujuan spesifik sehingga mempermudah pencapaian tujuan	-	2org 11,1%	8org 44,4%	7org 38,8%	1org 5,5%
3.	Pimpinan mengarahkan tim kerja dalam pencapaian tujuan organisasi	-	3org 16,6%	8org 44,4%	6org 33,3%	1org 5,5%

4.	Tim kerja menjadi motivasi karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawabnya	-	2org 11,1%	7org 38,8%	8org 44,4%	1org 5,5%
5.	Perusahaan menetapkan sistem ganjaran (kompensasi) sesuai dengan evaluasi kinerja tim	-	2org 11,1%	7org 38,8%	8org 44,4%	1org 5,5%
6.	Melalui tim kerja, pengembangan kepercayaan antar sesama rekan kerja dapat ditingkatkan	1org 5,5%	2org 11,1%	9org 50%	6org 33,3%	-

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel tersebut diatas mengenai tim kerja, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju mengenai pelaksanaan tim kerja yang dilakukan pada STMB MULTI SMART, hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden mengenai setiap tim kerja memegang teguh komitmen terhadap tujuan bersama, maka jawaban responden yang paling tinggi adalah setuju dengan nilai skor sebesar 8 orang (44,4%), pernyataan kedua mengenai setiap tim kerja menegakkan tujuan spesifik sehingga mempermudah pencapaian tujuan, maka jawaban tertinggi responden cukup setuju dengan nilai skor sebesar 8 orang (44,4%), pernyataan ketiga mengenai pimpinan mengarahkan tim kerja dalam pencapaian tujuan organisasi, maka jawaban tertinggi responden cukup setuju dengan nilai skor sebesar 8 orang (44,4%), pernyataan keempat tim kerja menjadi motivasi karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawabnya, maka jawaban terbanyak responden setuju dengan nilai skor sebesar 8 orang atau sebesar (44,4%), pernyataan kelima mengenai perusahaan menetapkan sistem ganjaran (kompensasi) sesuai dengan evaluasi kinerja tim maka jawaban terbanyak responden setuju dengan nilai skor sebesar 8 orang atau sebesar (44,4%), pernyataan keenam mengenai melalui tim kerja, pengembangan kepercayaan antar sesama rekan kerja dapat ditingkatkan, maka jawaban terbanyak responden cukup setuju dengan nilai skor sebesar 9 orang atau sebesar (50%).

b. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Rivai (2009 : 309) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Selanjutnya akan disajikan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang dapat dituangkan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Pimpinan Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden				
		STB	TB	CB	B	SB
1.	Tim kerja menghasilkan kinerja yang tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan	-	1org 12,5%	3org 37,5%	8org 44,4%	1org 12,5%
2.	Jumlah yang dihasilkan tim kerja sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan	-	1org 12,5%	3org 37,5%	4org 50%	-
3.	Dengan tim kerja maka tugas dapat diselesaikan tepat waktu	-	1org 12,5%	3org 37,5%	4org 50%	-
4.	Kesalahan dapat diminimalisir dengan bekerja secara tim sehingga tidak timbul pemborosan	-	-	3org 37,5%	4org 50%	1org 12,5%
5.	Tim kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar pekerjaan	-	1org 12,5%	2org 25%	5org 62,5%	-
6.	Tim kerja memiliki inisiatif atau kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	1org 12,5%	2org 25%	5org 62,5%	-

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tanggapan pimpinan mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa tim kerja menghasilkan kinerja yang tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan, maka jawaban pimpinan yang paling tinggi adalah baik dengan nilai skor sebesar 8 orang atau sebesar (44,4%), pernyataan kedua mengenai Jumlah yang dihasilkan tim kerja sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan maka jawaban pimpinan paling tinggi adalah baik dengan nilai skor 4 orang atau (50%), pernyataan ketiga dengan tim kerja maka tugas dapat diselesaikan tepat waktu menunjukkan pimpinan lebih banyak yang memberikan jawaban baik sebesar 4 orang atau sebesar (50%), pernyataan keempat mengenai kesalahan dapat diminimalisir dengan bekerja secara tim sehingga tidak timbul pemborosan maka jawaban pimpinan paling tinggi adalah baik dengan nilai skor sebesar 4 orang atau sebesar (50%), pernyataan kelima mengenai tim kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar pekerjaan mengemukakan bahwa pimpinan lebih banyak yang memberikan jawaban baik sebesar 5 orang atau sebesar (62,5%), pernyataan keenam mengenai tim kerja memiliki inisiatif atau kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka jawaban tertinggi pimpinan baik dengan nilai skor sebesar 5 orang atau sebesar (62,5%).

Uji Instrumen Penelitian

a. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang merupakan tingkat kevalidan atau kepatuhan mengenai suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang sah (*valid*) mempengaruhi validitas yang tinggi, sebaliknya suatu instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Dalam hal analisis item ini Masrun yang dikutip dari Sugiyono (2009 : 106) menyatakan “Teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,30$.”

Untuk lebih jelasnya dapat disajikan hasil olahan data atas pengujian validitas instrument penelitian yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Kode Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
1.	Tim kerja	TK1	0,725	0,30	Valid
		TK2	0,829	0,30	Valid
		TK3	0,419	0,30	Valid
		TK4	0,749	0,30	Valid
		TK5	0,793	0,30	Valid
		TK6	0,597	0,30	Valid
2.	Kinerja karyawan	KK1	0,324	0,30	Valid
		KK2	0,329	0,30	Valid
		KK3	0,497	0,30	Valid
		KK4	0,482	0,30	Valid
		KK5	0,448	0,30	Valid
		KK6	0,402	0,30	Valid

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 yakni hasil pengujian validitas atas butir instrumen penelitian yang menunjukkan bahwa dari 18 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, nampak bahwa untuk variabel tim kerja dengan kinerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan dikatakan sudah valid atau sah karena memiliki nilai r korelasi di atas 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas butir pertanyaan dalam kuesioner dilakukan dengan tujuan untuk menguji konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Sedangkan menurut Ghazali (2006 : 133) yang mengemukakan bahwa butir pertanyaan dalam kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Dari hasil uji reliabilitas butir pertanyaan dengan program statistik SPSS versi 17 diperoleh dari hasil *cronbach's alpha if Item Deleted* yang lebih besar dari 0,60 untuk kedua variabel yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Kode Pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha Standar	Ket.
1.	Tim kerja	TK1	0,847	0,60	Reliabel
		Tk2	0,829	0,60	Reliabel

2	Kinerja Karyawan	TK3	0,896	0,60	Reliabel
		TK4	0,41	0,60	Reliabel
		TK5	0,833	0,60	Reliabel
		TK6	0,867	0,60	Reliabel
		KK1	0,670	0,60	Reliabel
		KK2	0,671	0,60	Reliabel
		KK3	0,612	0,60	Reliabel
		KK4	0,617	0,60	Reliabel
		KK5	0,630	0,60	Reliabel
		KK6	0,646	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2012

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai reliabilitas atas butir pertanyaan yang menunjukkan bahwa dari 12 pertanyaan yang diuji, maka semua item pertanyaan sudah reliabel atau handal karena nilai *cronbach's alpha if item deleted* dibawah dari 0,60.

Analisis Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh antara tim kerja terhadap kinerja karyawan STMB MULTI SMART.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat disajikan hasil olahan data sistem pengawasan intern terhadap Efektivitas Kerja Karyawan STMB MULTI SMART yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Olahan Data Regresi antara Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Unstandarized Coefficient		t _{hitung}	Signifikan
	Nilai Koefisien	Standar Error		
Constant	8,593	1,234	6.962	0,000
Tim kerja	0,660	0,061	10.766	0,000
R = 0,838			F _{hit} = 115.906	
R ² = 0,703			Sign = 0,000	

Sumber : Data diolah, 2012

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS release 17 maka persamaan regresi dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = 8,593 + 0,660 (X)$$

Dari hasil persamaan regresi maka dapat dijelaskan bahwa nilai $b_0 = 8,593$, yang dapat diartikan bahwa tanpa adanya tim kerja maka besarnya kinerja karyawan sebesar 8,593, sedangkan $b_1 = 0,660$ yang menunjukkan bahwa pengaruh antara tim kerja dengan kinerja karyawan dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain bahwa semakin baik tim kerja maka kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

Kemudian dilihat dari nilai korelasi maka diperoleh nilai $R = 0,838$. Hal ini dapat diartikan bahwa korelasi antara tim kerja dengan kinerja karyawan dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif dan kuat. Sedangkan dilihat dari nilai $R^2 = 0,703$ yang dapat diartikan bahwa variabilitas variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tim kerja yaitu sebesar 70,30% ($0,703 \times 100$). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 29,70% ($1 - 0,703 \times 100$) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian dalam pengujian t (Uji parsial) yang menunjukkan bahwa dengan $\alpha = 0,05$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,766 > 2,761$) dan selain itu nilai probabilitas $< 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan tim kerja sangat berpengaruh nyata dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tim kerja pada STMB MULTI SMART, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju mengenai adanya pelaksanaan tim kerja yang dilakukan pada perusahaan. Dengan kata lain bahwa adanya sikap pegawai yang memegang teguh amanah dan komitmen dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, kepemimpinan yang baik, adanya evaluasi dalam pelaksanaan kinerja serta adanya pengembangan kepercayaan timbal balik antara perusahaan dengan sesama rekan kerja lainnya maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil pengolahan data regresi melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,660 selain itu memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10,766, serta memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tim kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada STMB MULTI SMART, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan indikator mengenai tim kerja, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju mengenai pelaksanaan tim kerja yang dilakukan pada STMB MULTI SMART sebagai berikut :

1. Tanggapan responden mengenai setiap tim kerja memegang teguh komitmen terhadap tujuan bersama, maka jawaban responden yang paling tinggi adalah setuju sebesar 8 orang (44,4%), cukup setuju sebesar 7 orang (38,8%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap tim kerja memegang teguh komitmen terhadap tujuan bersama dapat tercapai dengan baik.

2. Tanggapan responden mengenai mengenai setiap tim kerja menegakkan tujuan spesifik sehingga mempermudah pencapaian tujuan, maka jawaban tertinggi responden cukup setuju sebesar 8 orang (44,4%) dan setuju sebesar 7 orang (38,8%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap tim kerja menegakkan tujuan spesifik sehingga mempermudah pencapaian tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Tanggapan responden mengenai pimpinan mengarahkan tim kerja dalam pencapaian tujuan organisasi, maka jawaban tertinggi responden cukup setuju yaitu sebesar 8 orang (44,4%) dan setuju sebesar 6 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mengarahkan tim kerja dalam pencapaian tujuan organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Tanggapan responden mengenai tim kerja menjadi motivasi karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawabnya, maka jawaban terbanyak responden setuju sebesar 8 orang (44,4%) dan cukup setuju sebesar 6 orang (33,3%). Dengan pernyataan tersebut maka tim kerja menjadi motivasi karyawan dalam menyelesaikan tanggung-jawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Tanggapan responden mengenai perusahaan menetapkan sistem ganjaran (kompensasi) sesuai dengan evaluasi kinerja tim maka jawaban terbanyak responden setuju sebesar 8 orang (44,4%) dan cukup setuju 7 orang (38,8%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menetapkan sistem ganjaran (kompensasi) sesuai dengan evaluasi kinerja tim maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
6. Tanggapan responden mengenai melalui tim kerja, pengembangan kepercayaan antar sesama rekan kerja dapat ditingkatkan, maka jawaban terbanyak responden cukup setuju yaitu sebesar 9 orang (50%) dan setuju sebesar 6 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa melalui tim kerja, pengembangan kepercayaan antar sesama rekan kerja dapat ditingkatkan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Selanjutnya berdasarkan tanggapan pimpinan mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Tanggapan pimpinan mengenai tim kerja menghasilkan kinerja yang tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan, dengan jawaban pimpinan yang paling tinggi adalah baik (nilai skor 44,4%) berarti indikator pertama tim kerja yaitu menghasilkan kinerja yang tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Tanggapan pimpinan mengenai Jumlah yang dihasilkan tim kerja sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan maka jawaban pimpinan paling tinggi adalah baik (nilai skor 50 %) berarti indikator kedua tim kerja yaitu Jumlah yang dihasilkan tim kerja sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Tanggapan pimpinan dengan tim kerja maka tugas dapat diselesaikan tepat waktu menunjukkan pimpinan lebih banyak yang memberikan jawaban baik (50%) berarti indikator ketiga tim kerja yaitu dengan tim kerja maka tugas dapat diselesaikan tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Tanggapan pimpinan mengenai kesalahan dapat diminimalisir dengan bekerja secara tim sehingga tidak timbul pemborosan maka jawaban pimpinan paling tinggi adalah baik (nilai skor 50%) berarti indikator keempat tim kerja yaitu kesalahan dapat diminimalisir dengan bekerja secara tim sehingga tidak timbul pemborosan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Tanggapan pimpinan mengenai tim kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar pekerjaan mengemukakan bahwa pimpinan lebih banyak yang memberikan jawaban baik (nilai skor 62,5%) berarti indikator kelima tim kerja yaitu tim kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Tanggapan pimpinan mengenai tim kerja memiliki inisiatif atau kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka jawaban tertinggi pimpinan baik (nilai skor 62,5%) berarti indikator keenam tim kerja yaitu tim kerja memiliki inisiatif atau kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan bahwa :

- a. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa tim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan STMB MULTI SMART, alasannya karena memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.
- b. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai $R = 0,838$, Hal ini dapat diartikan bahwa korelasi antara tim kerja dengan kinerja karyawan dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif dan kuat. Sedangkan dilihat dari nilai $R^2 = 0,703$ yang dapat diartikan bahwa variabilitas variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tim kerja yaitu sebesar 70,30% ($0,703 \times 100$). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 29,70% ($1 - 0,703 \times 100$) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Syafruddin, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif**, Edisi kedua, Cetakan Pertama, Penerbit : BPF, Yogyakarta.

Buchholz, Steve, 2000. **Creating the High Performance Team**. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

- Dewi, Sandra. 2007. **Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)**. Bandung: Penerbit Progressio.
- Dubrin, Andrew J, 2005, *Leadership: The Complete Ideal's Guide*. Jakarta: Prenada Media.
- Fahmi Irham, 2010, **Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi**, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2006, **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Riduan dan Akdon, 2007, **Rumus dan Data Analisis Statistik**, cetakan kedua, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan**, cetakan kedua, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta.
- Sopiah, 2008, **Perilaku Organisasional**, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Suman, Yuga Utama, 2011, **Analisis Pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**. Tesis USU Medan.
- Supriyono, Achmad Sani, 2010, **Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit : UIN Maliki Press, Malang.
- West, Michael. 2002. **Kerja Sama yang Efektif**. Cetakan Kelima. Penerjemah: Srikandi Waluyo. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Wibowo, 2008, **Manajemen Kinerja**, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : RajaGrafindo, Jakarta.
- Williams, Pat. 2008. *The Magic of Team Work*. Penerjemah: JJ. Waskito Trisnoadi. Jakarta: Penerbit PT. Grassindo.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan, 2009, **SPSS Complete, Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS**, Penerbit : Salemba Infotek, Jakarta.
- <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>