

SKRIPSI

**ANALISIS HUBUNGAN KERJASAMA TIM UNTUK MENINGKATKAN
EFISIENSI KERJA PADA PT RIAU GRAINDO DI PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH :

ROMI SAPUTRA SUHAIMI

NPM : 165210116

PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

ABSTRAK

ANALISIS HUBUNGAN KERJASAMA TIM UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI KERJA PADA PT RIAU GRAINDO DI PEKANBARU

Oleh:

Romi Saputra Suhaimi

NPM: 165210116

Kerjasama tim merupakan sebuah sistem pekerjaan yang di kerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang di rencanakan bersama. Efisiensi memiliki arti bagaimana perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan berhasil tanpa bisa membuat perusahaan mengeluarkan biaya besar dengan kerjasama tim yang baik. tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kerjasama tim dengan Peningkatan Efisiensi Kerja di PT Riau Graindo Pekanbaru. Penelitian ini di lakukan pada PT Riau Graindo Pekanbaru yang beralamat di Desa Sidomulyo Barat, Kecamatan Tampan, Panam, Pekanbaru, tepatnya di KM 10.5 dari pusat Kota Pekanbaru. Jumlah sampel yang di ambil berjumlah 53 orang yang berasal dari karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru. Untuk menganalisis data di gunakan korelasi pearson, perhitungan statistik di lakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Kerja Tim dengan Efisiensi Kerja yaitu sebesar 0,939.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Efisiensi Kerja

ABSTRAK

ANALYSIS OF TEAM COOPERATION RELATIONSHIP TO IMPROVE WORK EFFICIENCY AT PT RIAU GRAINDO IN PEKANBARU

By:Romi Saputra Suhaimi

NPM: 165210116

Teamwork is a work system that is done by two or more people to get the goals that are planned together. Efficiency means how the company achieves its goals successfully without being able to make the company spend big with good teamwork. The purpose of this study was to analyze the relationship between teamwork and Increasing Work Efficiency at PT Riau Graindo Pekanbaru. This research was conducted at PT Riau Graindo Pekanbaru, which is located at Sidomulyo Barat Village, Tampan District, Panam, Pekanbaru, to be precise at KM 10.5 from the center of Pekanbaru City. The number of samples taken was 53 people who came from employees of PT Riau Graindo Pekanbaru. To analyze the data, Pearson correlation was used, statistical calculations were carried out using the help of the SPSS Windows program. The results of this study indicate that there is a positive and significant relationship between Teamwork and Work Efficiency, amounting to 0.939.

Keywords: Teamwork, Work Efficiency

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS HUBUNGAN KERJASAMA TIM UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI KERJA PADA PT RIAU GRAINDO DI PEKANBARU”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (SI) pada Fakultas Ekonomi program studi Manajemen di Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam penulis skripsi ini, masih banyak ditemui kekurangan-kekurangan baik dari segi ini maupun penyajiannya. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun.

Dalam penyusun skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, petunjuk, dorongan serta motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. Msi, Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Bapak Drs. Asril, MM selaku Dosen pembimbing yang telah membantu mengarahkan dan memberikan petunjuk kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
5. Seluruh Staff dan Karyawan yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
6. Terutama sekali skripsi ini dipersembahkan untuk Kedua Orang Tua Kandung saya, ayahanda Suhaimi, S.Pd.MM dan ibunda tersayang Untung Sari Puyan atas segala kasih sayang, do'a, cinta, perhatian, semangat, yang tak henti-hentinya dari awal perkuliahan hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh teman-teman seangkatan 2016, terutama yang selalu mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan.
8. Kepada teman-teman terdekat semasa kuliah, serta teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan selama ini.

Penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh

karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.



Pekanbaru, Juli 2020

Penulis

Romi Saputra Suhaimi

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	7
2.1 Kerjasama Tim.....	7
2.1.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	7
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim	8
2.1.3 Indikator Kerjasama Tim	9

2.1.4 Aspek – Aspek Kemampuan Kerjasama Tim.....	12
2.1.5 Tahap Dalam Membangun Kerja Tim.....	12
2.2 Efisiensi Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Efisiensi Kerja	14
2.2.2 Sumber – Sumber Efisiensi Kerja.....	15
2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja.....	17
2.3 Penelitian Terdahulu	18
2.4 Kerangka Pemikiran.....	19
2.5 Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Lokasi Penelitian.....	20
3.2 Operasional variabel	20
3.3 Populasi dan Sampel.....	21
3.3.1 Populasi.....	21
3.3.2 Sampel	22
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	23

3.6 Teknik Analisis Data.....	24
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	24
3.6.2 Metode Korelasi Pearson.....	25
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	27
4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	27
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	29
4.3 Struktur Organisasi.....	30
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
5.1 Karakteristik Responden.....	33
5.2 Uji Validitas.....	37
5.3 Uji Reliabilitas.....	38
5.4 Analisis Kerjasama Tim.....	39
5.5 Analisis Efisiensi Kerja.....	52
5.6 Analisis Statistik.....	61
5.7 Pembahasan.....	64
BAB VI PENUTUP.....	65
6.1 Kesimpulan.....	65

6.2 Saran65

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

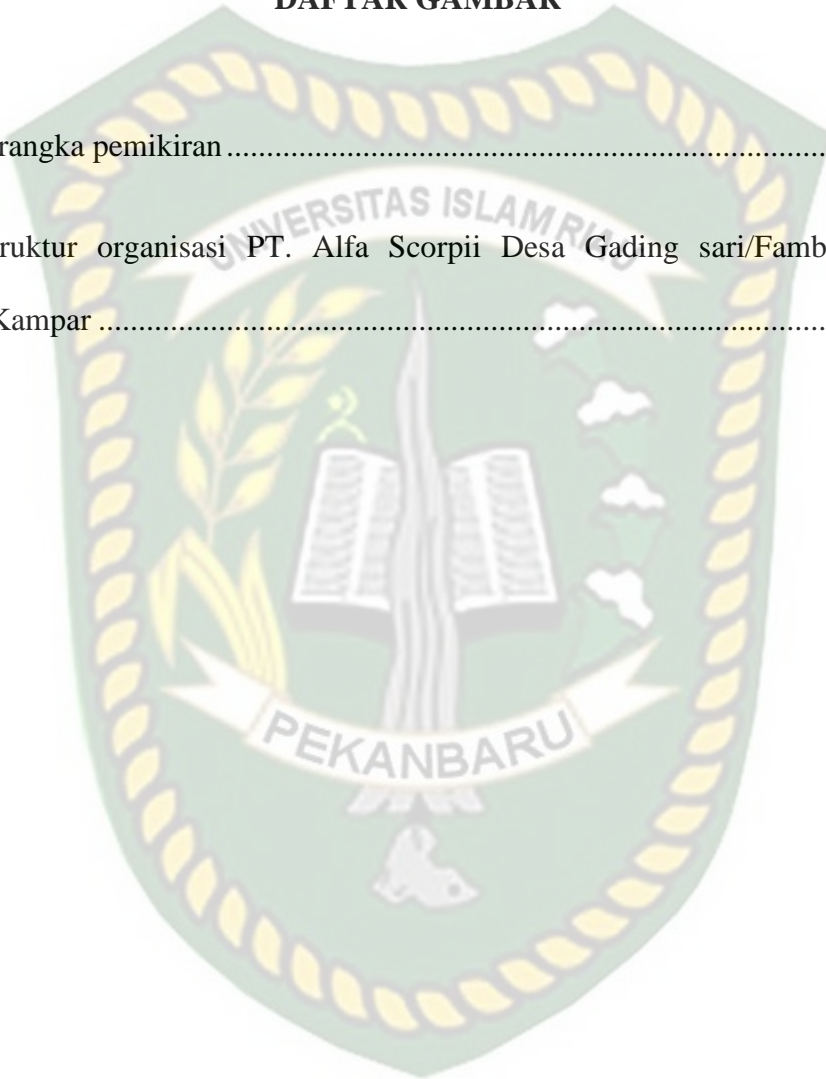
	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan yang di berikan PT Riau Graindo Pekanbaru... 3	3
Tebel 1.2 Data Produksi Koran yang di berikan PT Riau Graindo Pekanbaru.....4	4
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.2 Operasional variabel	20
Tabel 5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Umur	33
Tabel 5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	34
Tabel 5.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 5.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	36
Tabel 5.5 Uji Validitas Kerjasama Tim	37
Tabel 5.6 Uji Validitas Efisiensi Kerja	38
Tabel 5.7 Uji Reabilitas Kerjasama Tim dan Efisiensi Kerja	39
Tabel 5.8 Tanggapan responden tentang karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaanya	40
Tebel 5.9 Tanggapan responden tentang karyawan yang berkontribusi tenaga dan pikiran	41

Tabel 5.10	Tanggapan responden tentang karyawan yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	42
Tabel 5.11	Tanggapan responden tentang karyawan yang memiliki kejujuran dalam bekerja.....	43
Tabel 5.12	Tanggapan responden tentang karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan atasan	44
Tabel 5.13	Tanggapan responden tentang karyawan yang berintegritas	45
Tabel 5.14	Tanggapan responden tentang karyawan ketergantungan dengan tugas yang lain.....	46
Tabel 5.15	Tanggapan responden tentang karyawan memiliki ketergantungan hasil.....	47
Tabel 5.16	Tanggapan responden tentang karyawan memiliki komitmen yang tinggi	48
Tabel 5.17	Rekapitulasi Kerjasama	49
Tabel 5.18	Rekapitulasi Kepercayaan.....	50
Tabel 5.19	Rekapitulasi Kekompakan	50
Tabel 5.20	Tanggapan responden tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu saat bekerja	53

Tabel 5.21	Tanggapan responden tentang karyawan yang tidak menunda – nunda pekerjaan yang ada.....	54
Tabel 5.22	Tanggapan responden tentang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan proses atau prosedur	55
Tabel 5.23	Tanggapan responden tentang karyawan tidak pernah absen dalam bekerja.....	56
Tabel 5.24	Tanggapan responden tentang karyawan yang datang tepat waktu kerja	57
Tabel 5.25	Tanggapan responden tentang karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti.....	58
Tabel 5.26	Rekapitulasi Kesadaran.....	58
Tabel 5.27	Rekapitulasi Disiplin.....	59
Tabel 5.28	Hasil nilai koefisien Korelasi Pearson	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.4 Kerangka pemikiran	19
4.1 Struktur organisasi PT. Alfa Scorpii Desa Gading sari/Famboyan Kab. Kampar	32



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 : kuesioner penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi data penelitian

Lampiran 3 ; Output SPSS uji validitas

Lampiran 4 : Output SPSS uji reabilitas

Lampiran 5 : Output SPSS Korelasi Pearson



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Team work bisa diartikan sebagai kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang di sepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Menurut Amirullah (2015:64) banyak manfaat teamwork bagi individu maupun organisasi salah satunya adalah manfaat bagi organisasi dan manfaat bagi anggota yang bekerja. Efisiensi mengarahkan jumlah sumber daya di gunakan perusahaan agar mencapai tujuan. Didasarkan seberapa banyak bahan mentah, uang dan orang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi.

Perusahaan mempunyai tujuan untuk menaikkan kinerja dan tercapainya tujuan, bisa bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan bisa memanfaatkan sumber ekonomi secara efektif dan efisien, disinilah dituntut kerjasama tim yang solid. “Kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim” menurut Dejanaz (2006). Dengan perusahaan yang telah merestrukturisasi diri bisa bersaing secara efektif dan efisien, barulah menjadi tim yang mampu memanfaatkan bakat karyawan secara lebih baik. Berarti terdapat dampak positif dari kerjasama tim terhadap efisiensi kerja.

Di eraglobalisasi sekarang mengharuskan adanya perubahan yang cepat menyebabkan pergeseran pemikiran kompleks di segala bidang. Perusahaan bisa memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantag*) agar memenangkan persaingan, minimal bisa mempertahankan operasi perusahaan. Keunggulan kompetitif sangat penting untuk perusahaan ialah karyawan perusahaan.

Kerjasama tim sangat perlukan untuk meningkatkan efiseinsi kinerkerja baik itu di perusahaan multinasional, swasta dan pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antra divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil kerjanya tidak bisa memuaskan dan tidak efisien. Perusahaan terdiri dari berbagai individu dituntut bisa bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Penulis tertarik mengambil salah satu perusahaan di Pekanbaru PT. Riau Graindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang penerbit dan percetakan. Kerjasama tim di perusahaan sudah baik tapi tetap mendapatkan hasil yang kurang memuaskan, karena di zaman sekarang orang-orang sudah jarang membaca koran dan beralih pada media sosial. PT Riau Graindo Pekanbaru mulai menerbitkan Riu Pos setiap harinya. Pada awalnya PT Riau Graindo hanya mencetak koran Riau Pos saja, namun sekarang sudah banyak koran lokal maupun tabloid yang di keluarkan tiap harinya oleh PT Riau Graindo. Berdasarkan survey yang di lakukan di kantor PT Riau Graindo di Pekanbaru di dapatkan jumlah karyawan yang bekerja sebagai berikut:

Tabel 1.1.1

Karyawan PT. Riau Graindo

No	Posisi Jabatan	Jumlah Karyawan
1	General Manajer	1 orang
2	Umum	11 orang
3	SDM	2 orang
4	Keuangan	3 orang
5	Marketing	2 orang
6	Produksi	30 orang
7	Maintence	4 orang
8	Quality Control	1 orang
Jumlah		54

Berdasarkan data tabel 1.1.1 bisa dilihat bahwa PT Riau Graindo memiliki 54 karyawan bekerja dan jabatan sesuai dengan kebutuhan jabatan. Yang beralamat di Desa Sidomulyo Barat, Kecamatan Tampan, Panam, Pekanbaru, tepatnya di KM 10.5 dari pusat Kota Pekanbaru. Berdirinya PT. Riau Graindo ini karena adanya gagasan dari beberapa orang nakhoda PT. Riau Pos yang pada waktu itu ingin mendirikan penerbit khusus untuk koran Riau Pos. Berdasarkan penelitian yang di lakukan di kantor PT. Riau Graindo, di peroleh data produksi yang di sajikan di tabel di bawah ini.

Tabel 1.1.2
Data Produksi Koran Tahun 2016-2018

Surat Kabar	Tahun		
	2017	2018	2019
Riau Pos	5.172.400	3.791.850	2.827.300
Pekanbaru MX	2.472.350	1.923.430	1.540.100
Pekanbaru Pos	647.400	497.900	450.300

Berdasarkan Tabel 1.1.2 menunjukkan bahwa PT Riau Graindo mengalami penurunan produksi. Setelah melakukan wawancara kepada manager PT. Riau Graindo penyebab menurunnya produksi perusahaan adalah terjadinya konflik antara anggota didalam tim hal ini terjadi disebabkan kesalah pahamn komunikasi yang kurang tepat dan perbedaan pendapat.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul : “ANALISIS HUBUNGAN KERJASAMA TIM UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI KERJA PADA PT. RIAU GRAINDO DI PEKANARU ”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah “ Apakah terdapat hubungan kerjasama tim dengan meningkatnya efisiensi kerja pada PT Riau Graindo ? ”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian adalah untuk mengetahui hubungan kerjasamatim untuk meningkatkan efisiensi kerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang di harapkan dari hasil penelitian ini, yaitu:

1) Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai hubungan kerjasama tim untuk meningkatkan efisiensi kerja.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian bermanfaat sebagai pelajaran dan pengalaman bagi penulis serta untuk memperluas dan memperdalam wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia

3) Bagi Peneliti Selanjutnya hasil penelitian diharapkan sebagai referensi terutama yang membahas hubungan kerjasama tim untuk meningkatkan efisiensi kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Bagian isi sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

- BAB I : Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan.
- BAB II : Bab ini merupakan pustaka yang menguraikan pengertian hubungan kerjasama tim, jenis-jenisnya dan indikator, pengertian efisiensi kerja dan sumber sumber efisiensi kerja.
- BAB III : Bab ini merupakan metodologi penelitian yang menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan terakhir analisis data
- BAB IV : Bab ini menjelaskan secara singkat tentang gambaran umum perusahaan meliputi sejarah, struktur organisasi perusahaan
- BAB V : Bab ini akan memaparkan hasil penlitian serta pembahasannya
- BAB VI : Bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kerjasama Tim

2.1.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama berasal dari bahasa Inggris yaitu (*Cooperate*). Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama. Bachtiar (2004) Kerjasama bisa menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan kepada kesuksesan. Kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan.

Johlke (2002) “menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan perbuatan dua orang atau lebih yang bekerja sama ke arah tujuan, aling membagi waktu, bakat dan pengetahuan dan menggunakan metode yang cocok untuk semua anggota tim”. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kerja individu di organisasi maupun perusahaan.

Selain itu, Henderson (2002) “mengartikan sebuah tim adalah sekelompok orang yang bekerja bersama dimana kesuksesan dari setiap individu bergantung pada kesuksesan dari keseluruhan kelompok”. Hal ini memiliki pengertian bahwa kerja yang dicapai oleh sebuah tim harus lebih baik dari pada kinerja perindividu di perusahaan. Menurut Allen (2004:21) “pekerja tim ialah orang sportif, sensitif dan senang bergaul, serta mampu mengenali aliran emosi yang terpendam dalam

tim sangat jelas”.

Andrew Carnegie (dalam Kaswan, 2017) kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama, kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Menurut Manzoor (dalam Devina, 2018) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Robbins (2002), ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kerjasama kelompok, bisa dilihat di bawah ini :

1. Rasa saling percaya

Saling percaya adalah sifat yang mungkin agak sulit untuk diterapkan, karena pada dasarnya manusia suka menaruh sikap yang sukar percaya, jika sudah saling percaya maka kinerja akan lebih baik. Dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang.

2. Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang dan keadaan yang memungkinkan ketersediaan informasi yang dapat diberikan. Pada sikap keterbukaan, sangat diperlukan

sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.

3. Realisasi diri

Realisasi diri adalah bentuk kebutuhan setiap manusia yang merupakan kebutuhan yang sangat dicari. Dengan realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya bisa dirasakan dan diakui di lingkungan sekitarnya. kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, bisa dalam hal kecerdasan, pekerjaan, ketrampilan dan sebagainya.

4. Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi adanya ikatan antara individu. Supaya saling ketergantungan bisa terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling ketergantungan dalam kelompok perlu adanya upaya untuk menerima perbedaan pendapat antar anggota kelompok.

2.1.3 Indikator Kerjasama Tim

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim bisa efektif dari pada kerja secara individual. Menurut West (2002) “Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja

sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan”.

Kontribusi individu dapat menjadi kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. West (2002) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya dapat dilihat di bawah ini :

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

2. Kepercayaan

Maxwell (2002) “menyatakan bahwa kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan timbal balik yang tinggi di antara anggota”. Artinya anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya Maxwell (2002) mengindikasikan indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

- a. Kejujuran adalah dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya saat bekerja.
- b. Pemberian tugas adalah dengan pemberian tugas kepada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu mengerjakannya dengan baik.
- c. Integritas adalah setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya *truthfulness* dalam bekerja.

3. Kekompakan

Menurut Munandar (2009) menyatakan bahwa “Kekompakan (*cohesiveness*) adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya”. Dalam melihat bagaimana hubungan kekompakan terhadap kerjasama tim, Dewi (2007) menetapkan indikator sebagai berikut:

- a. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan kepada tugas yang di berikan dan menciptakan kekompakan.
- b. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil di capai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c. Komitmen yang tinggi adalah anggota tim dianggap bisa memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan dan pekerjaan yang bisa dicapai tim.

2.1.4 Aspek-Aspek kemampuan Kerjasama Tim

Menurut Dyer(2001) Mengungkapkan aspek – aspek kemampuan kerjasama tim, yaitu:

1. Anggota tim memiliki tujuan dan nilai
2. Anggota memahami peran dan tugas di dalam tim
3. Adanya saling kepercayaan dan dukungan antara anggota tim
4. Saling berkomunikasi
5. Saling partisipasi di dalam tim
6. Pemimpin yang mendukung tim
7. Konstruktif penanganan perbedaan
8. Struktur yang konsisten dengan tujuan, tugas dan orang orang

Berdasarkan kata di atas, maka penulis bisa menyimpulkan bahwa tujuan, tugas, tanggung jawab, saling percaya dan mendukung di gunakan sebagai dasar membentuk kemampuan kerjasama tim di perusahaan.

2.1.5 Tahap Dalam Membangun Kerja Tim

Menurut Hutasuht (2008) ada 5 kategori dalam membangun kerjasama tim, bisa di lihat di bawah ini:

1. Membangun Struktur

Setiap tim diwajibkan bekerja sama dengan satu struktur yang sangat memadai agar bisa menangani isu berat dan memecahkan persoalan yang rumit. Walau struktur bisa berbeda antara perusahaan satu dengan lainnya, namun komponen yang umumnya diantaranya adalah Tim Pengarah, Perancang Tim, Pemimpin, Rapat-rapat dan Proses konsultasi.

2. Mengumpulkan Informasi

Membangun tim bisa dimulai dengan penilaian dari anggota kelompok (self-assessment), agar bisa mengetahui kelemahan dan kekuatan yang dimiliki setiap anggota. Pengembangan tim bisa ditetapkan berdasarkan data yang diperoleh oleh survei tentang sikap wawancara dengan anggota tim, dan pengamatan dari diskusi-diskusi kelompok. Cara ini bisa bermanfaat menilai sejumlah hal, antara lain komunikasi dan rasa saling percaya, motivasi, kemampuan memimpin, pencapaian konsensus dan nilai kelompok.

3. Membicarakan Kebutuhan Tim

harus mendiskusikannya secara terbuka agar mencoba menginterpretasikannya. Melalui proses ini bisa ditemukan sejumlah kebutuhan kekuatan yang ada harus dicoba dipertahankan dan dikembangkan sedangkan kelemahan harus bisa diatasi. Proses ini berlangsung dalam beberapa kali pertemuan guna menemukan hal-hal yang memang sangat dibutuhkan untuk tim.

4. Merencanakan Sasaran dan Menetapkan Cara Pencapaiannya

Tim bisa menetapkan tujuan dan misinya, serta menetapkan prioritas kegiatan. Konsultan akan sangat membantu dengan cara memberikan saran-saran tentang teknik atau kegiatan yang mungkin dilakukan dalam upaya mencapai tujuan pekerjaannya.

5. Mengembangkan Keterampilan

Sebagian besar proses pembangunan tim akan memusatkan kegiatannya pada pengembangan ketrampilan yang diperlukan untuk menciptakan tim yang berkinerja tinggi.

2.2 Efisiensi Kerja

2.2.1 Pengertian Efisiensi Kerja

Efisiensi memiliki arti bagaimana sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan berhasil tanpa bisa membuat perusahaan mengeluarkan biaya besar.

“Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerja tersebut, sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasil yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal (Sedarmayanti,2001:112)”.

Menurut Miraza (2004:87) “efisien adalah pemakaian biaya atau bentuk pengorbanan lainnya dari setiap komponen pada setiap aktivitas usaha yang

berjalan secara wajar. Komponen tersebut meliputi biaya, waktu dan tenaga kerja”.

Menunjukkan daya guna tidak hanya hasilnya saja, tetapi juga di tekankan pada daya usaha pengorbanan untuk mencapai hasil tujuan, agar tidak terjadi pemborosan. (Sedarmayanti, 2001:112) efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal.

Mulyadi (2007:63) Efisiensi adalah ketepatan cara (usaha, kerja) dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu. Menurut E.E Ghiselli & C.W. Brown (1955:251) dalam Ibnu Syamsi. (2004:4) istilah “efisiensi mempunyai pengertian yang sudah pasti, yaitu menunjukkan adanya perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*)”.

Sedangkan menurut The Liang Gie dan Miftah Thoha (1978:8-9) dalam Drs Ibnu Syamsi (2004:4) “efisiensi adalah perbandingan terbaik antara suatu hasil dengan usahannya, perbandingan ini dapat dilihat dari kerja individu dan kerjasama”.

2.2.2 Sumber-sumber Efisiensi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:118) sumber utama efisiensi kerja adalah manusia, karena dengan akal, pikiran dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien. Unsur efisien yang melekat pada manusia

adalah:

a. Kesadaran

Kesadaran manusia merupakan sesuatu modal utama untuk keberhasilannya. Dalam hal ini efisiensi, kesadaran arti dari makna efisien sangat membantu usaha-usaha menuju efisiensi. Efisiensi sesungguhnya berkaitan erat dengan soal tingkah laku dan sikap hidup seorang.

b. Keahlian

Unsur keahlian dalam efisiensi, melekat juga di diri manusia. Keahlian manusia akan suatu perlu ditunjang dengan adanya peralatan, supaya efisiensi bisa dicapai dapat lebih baik dari pada tanpa menggunakan alat. Sebab keahlian yang tidak disertai dengan adanya fasilitas, tidak mungkin bisa diterapkan guna untuk menghasilkan kerja yang baik dan selancar jika disertai dengan fasilitas.

c. Disiplin

Kedua unsur di atas termasuk belum akan menjamin hasil kerja yang baik, kalau tidak disertai dengan unsur disiplin. Karena efisiensi termasuk faktor waktu, sedangkan disiplin adalah satu unsur penting dalam efisiensi. Unsur disiplin sesungguhnya berkaitan erat dengan unsur kesadaran, sebab disiplin ini timbul juga dari kesadaran manusia untuk bekerja.

2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja

Upaya untuk mewujudkan efisiensi kerja tidak lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi terhadapnya seperti yang di ungkapkn The Liang Gie.

Menurut Gie, Faktor-Faktor yng dapat mempengaruhi efisiensi kerja bisa di kategorikan menjadi delapan jenis yaitu:

1. Suasana kerja
2. Lingkungan tempat bekerja
3. Corak hasil produksi
4. Proses atau prosedur
5. Perlengkapan dan fasilitas
6. Alat – alat perkakas
7. Tata ruang tempat bekerja
8. Keahlian

Pada umumnya manajemen yang berhasil adalah manajemen yng efisien terhadap kinerjanya di perusahaan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Munawarah (2014)	Analisis kerjasamatim dalm upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan studi kasus pda sarijan coffe	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian kerjasama tim berpengaruh dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan
Asep Hermawan, Rachmatullah, Nandang suhendra (2017)	Analisis kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Banshu Plant 3	Analisis regresi linear sederhana	Terdapat pengaruh kerjasama tim secara signifikan terhadap kinerja karwayan
Siti Hotimah (2014)	Analisis hubungan kerjasama tim untuk meningkatkan efisiensi kerja pada PT Mitha Samudera	Korelasi Pearson	Hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan terhadap kerjasama tim dengan efisiensi kerja

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari penjelasan – penjelasan yang telah di kemukakan sebelumnya maka dapat di gambarkan dengan kerangkai pemikiran sebagai berikut :



2.5 Hipotesis

Berdasarkan dari perumusan masalah maka penulis mencoba membuat hipotesis sebagai berikut : ” Diduga bahwa tidak terdapat hubungan kerjasama tim untuk meningkatkan efisiensi kerja pada PT Riau Graindo di Pekanbaru ”

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT Riau Graindo yang beralamat di Desa Sidomulyo Barat, Kecamatan Tampan, Panam, Pekanbaru, tepatnya di KM 10.5 dari pusat Kota Pekanbaru

3.2 Operasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Kerjasama Tim (X)</p> <p>“mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Sopiah (2008:31)”.</p>	<p>1. Kerja sama</p> <p>2. Kepercayaan</p> <p>3. Kekompakan</p>	<p>a. Tanggung Jawab</p> <p>b. Saling Berkontribusi</p> <p>c. Kemampuan</p> <p>a. Kejujuran</p> <p>b. Pemberian tugas</p> <p>c. Integritas</p> <p>a. Saling ketergantungan tugas</p> <p>b. Saling ketergantungan hasil</p> <p>c. Komitmen yang tinggi</p>	Likert

<p>Efisiensi (Y)</p> <p>“Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang di lakukan dengan hasil yang di capai oleh pekerja tersebut, sesuai dengan yang di targetkan baik dalam hal mutu maupun hasil yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal (Sedarmayanti2001:112)”</p>	<p>1. Kesadaran</p> <p>2. Di Siplin</p>	<p>a. Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan</p> <p>b. Tidak menunda pekerjaan yang ada</p> <p>c. Proses atau prosedur pekerjaan</p> <p>a. Saya tidak pernah absen dalam bekerja</p> <p>b. Datang tepat waktu</p> <p>c. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti</p>	<p>Likert</p>
--	---	--	---------------

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut sugiyono (2007:2) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi adalah 54 karyawan yang berada di PT Riau Graindo Pekanbaru.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2007:73) bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul Representative (mewakili). Ukuran merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suara populasi.

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi yang di jadikan sampel adalah karyawan berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sensus..

3.4 Jenis dan Sumber Data

A. Data Primer

Data primer yaitu, data yang akan penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang “hubungan kerjasama tim untuk meningkatkan efisiensi kerja pad PT Riau Graindo di Pekanbaru”.

B. Data Sekunder

Data sekunder yaitu, yaitu data-data yang akan penulis peroleh dari pihak PT Ria Graindo di Pekanbaru, yang tentunya akan berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisisioner (daftar pertanyaan) yang di ajukan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Riau Graindo di Pekanbaru
- b. Interview, yaitu melakukan wawancara dengan pihak PT. Riau Graindo di Pekanbaru, terkait dengan hubungan kerjasama tim di produksi.
- c. Observasi, penelitian melakukan pengamatan secara langsung di lapangan.

Di peneltian, fenomna sosial bisa di terapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian sugiono 2009. Adapun pedomn penilaian atau skor untuk angket kuisisioner sebagai berikut:

- a. Sangat setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Ragu - ragu = 3
- d. Tidak setuju = 2
- e. Sangat tidak sejutu = 1

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data peneliti di lakukan dalam penelitian adalah dengan menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang di dapat dari responden, kemudian ditabulasi dan dianalisis secara kuantitatif. Kuantitatif adalah analisis data yang di lakukan dengan angka-angka dan di perhitungkan menggunakan alat bantu statistik yaitu *spss for windows* selanjutnya mendapat kesimpulan, dengan melakukan uji sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Di uji validitas ini dilakukan kepada karyawan bekerja di PT Riau Graindo di Pekanbaru yang menjadi responden 53 karyawan. Krteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika r hitung positif
 $\geq r$ tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r hitung negatif
 $\leq r$ tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Uji ini untuk melihat apakah alat ukur di gunakan kuisioner menunjuka konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas data diuji dengan melihat hasil *Cronbach Alpha*. Menurut

Situmorang (2011:28), apabila nilai *Cronbach Alpha* suatu variabel $> 0,8$ maka reliabilitasnya sangat baik atau sangat meyakinkan. Koefisien reliabilitas berkisar antara angka nol sampai satu. Jika semakin tinggi koefisiennya (mendekati angka 1) maka semakin reliabel alat ukur tersebut. Dalam penelitian ini dilakukan Uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan programer *SPSS versi 26* di semua variabel penelitian.

3.6.2 Metode Korelasi Pearson

Analisis korelasi adalah teknik analisis digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara dua variabel. Variabel ini terdiri variabel bebas dan tergantung. Besarnya hubungan antara 0-1. Jika mendekati angka 1 berarti hubungan kedua variabel semakin kuat, demikian juga sebaliknya jika mendekati angka nol berarti hubungan kedua variabel semakin lemah. Teknik korelasi dalam SPSS dibagi menjadi tiga bivariate, parsial dan distance.

Korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung yang berskala interval atau rasio parametrik yang di SPSS disebut *scale*. Asumsi dalam korelasi Pearson, data harus berdistribusi normal. Korelasi menghasilkan angka positif (+) dan negatif (-). Jika angka korelasi positif berarti hubungan bersifat searah. Searah artinya jika variabel bebas besar, variabel tergantung semakin besar. Jika menghasilkan angka negatif berarti hubungan bersifat tidak searah. Tidak searah artinya jika nilai variabel bebas besar, variabel tergantung semakin kecil, angka korelasi berkisar antara 0-1.

Rumus yang di gunakan:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(n \sum (X)^2 - (\sum X)^2) (n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = nilai korelasi

x = variabel x

y = variabel y

Kekuatan hubungan korelasi:

- a. 0 : Tidak berkorelasi
- b. 0.00 - 0.25 : korelasi sangat lemah
- c. 0.25 - 0.50 : korelasi cukup
- d. 0.50 - 0.75 : korelasi kuat
- e. 0.75 - 0.99 : korelasi sangat kuat
- f. 1 : korelasi sempurna

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Riau Graindo Pekanbaru berdiri pada 17 Januari 1997, yang beralamat di Desa Sidomulyo Barat, Kecamatan Tampan, Panam, Pekanbaru, tepatnya di KM 10.5 dari pusat Kota Pekanbaru. Bersama PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru atau lebih dikenal Riau Pos. Berdirinya PT. Riau Graindo ini karena adanya gagasan dari beberapa orang nakhoda PT. Riau Pos yang pada waktu itu ingin mendirikan penerbit khusus untuk koran Riau Pos.

Harian Pagi Riau Pos ini, pertama terbit pada tahun 1987 berdasarkan SIUPP (Surat Izin Usaha Penerbitan Pers) No.51/SK/Menpen/SIUPP/A/A/1987. Pada waktu itu diterbitkan oleh Yayasan Riau Makmur yang didirikan dengan Akte Notaris Syawal Sultan Diatas. Yayasan tersebut diketahui oleh Soeripto, Gubernur Riau saat itu. Di dalamnya terdapat sejumlah pengurus lainnya, seperti H Zuhdi SH (sekretaris), H Abdul Kadir MZ, Asparaini Rasyad, Umar Umayah, Herman Djunaidi, Ruskin Har, dan lainnya.

Dan pada 17 Januari 1997 itulah PT. Riau Graindo Pekanbaru mulai menerbitkan Riau Pos setiap harinya. Pada awalnya PT. Riau Graindo hanya mencetak koran Riau Pos saja, tapi sekarang sudah banyak koran lokal maupun tabloid yang dikeluarkan tiap harinya oleh PT. Riau Graindo ini. Seperti Riau Pos, Pekanbaru Pos, Dumai Pos, PekanbaruMX, Koran Riau, dan juga tabloid mingguan ataupun bulanan lainnya.

Berdasarkan perjalanan waktu selanjutnya, perusahaan ini semakin berkembang, seiring dengan membaiknya kinerja perusahaan. Dilihat dari awal berdirinya perusahaan ini hanya bermodalkan perakitan yang minim yaitu dua unit mesin cetak, Haris v eks tempo, tetapi sebagian peralatan pendukungnya harus di cari di Pekanbaru, tetapi berkat kinerjanya dan manajemen sejak awal adalah kebersamaan dan kerja keras, maka PT. Riau Graindo Pekanbaru dapat bertahan hingga saat ini.

PT. Riau Graindo Pekanbaru, juga merupakan salah satu perusahaan penerbitan yang berada di bawah payung Riau Pos Group (RPG) yang berpusat di Pekanbaru. Saat ini, RPG memiliki beberapa penerbitan dan anak perusahaan, selain harian pagi Riau Pos terdapat lebih kurang 23 media cetak yang tergabung media Riau Pos Group diantaranya Pekanbaru Pos, Pekanbaru MX, Dumai Pos, Sagang/Majalah budaya, Padang Express, Pos Metro Padang, Sumut Pos, PosMetro Medan, Batam Pos, Pos Metro Batam, Batam Express dan terbitan - terbitan lainnya. Selain itu, perusahaan anak RPG yang non media, adalah provider Sumatera Net Pekanbaru, perusahaan travel Patria MelintasBuana Pekanbaru, PT. Riau Graindo (Percetakan Pekanbaru), PT. Ripos Bintana Pers (Percetakan Batam), PT. Graindo Media tama (Percetakan Padang), PT. Medan Graindo (Percetakan Medan), perusahaan distribusi Media Prodis Pekanbaru serta beberapa media elektronik seperti Rtv, Batam Tv. Padang Tv dan beberapa Tv daerah lainnya.

4.2 Visi dan Misi PT. Riau Graindo Pekanbaru

Kekuatan Utama dari manajemen Graindo Pekanbaru sejak awal adalah kebersamaan dan kerja keras. Semangat yang ditopang oleh kehandalan jaringan Jawa Pos Media Group yang memberi peluang agar PT Graindo Pekanbaru bisa tumbuh dan berkembang melalui prinsip-prinsip tumbuh bersama, bersama anak-anak perusahaan lainnya. Kerja keras dan tumbuh bersama dalam kebersamaan, akhimya memang memberikan hasil kinerja yang cukup mengembirakan. Graindo pertama kali menerbitkan koran Riau Pos dimulai dengan oplah 2.500 eksamplar terus merangkak hingga sekarang sudah mencapai 28.000 eksamplar per hari. Ini tak lain disebabkan oleh hasil cetak koran Riau Pos yang bersih dan bagus. Beranjak dari sinilah PT Graindo menjadi percetakan yang menjadi percontohan koran maupun tabloid pada saat itu hingga sekarang.

Dari uraian konteks di atas hal yang terpenting adalah keberhasilan PT Graindo mempertahankan keberadaannya sebagai sebuah Perusahaan penerbit yang terus terbit dan tidak pernah absen. Artinya dengan menerbitkan beberapa koran dan tabloid baik yang ada di Riau maupun yang datang dari luar Riau seperti Sumatera Barat, Jambi dan Medan secara terus menerus dari tahun ke tahun, maka PT Graindo sudah berhasil menembus mitos yang dulunya mengatakan bahwa di Riau tidak pernah ada percetakan yang bisa berumur panjang, sebab orang-orang Riau tak mampu mengelola surat kabar baik dan profesional, meskipun Riau daerah yang kaya raya dan rakyatnya cukup mampu.

4.2.1 Visi PT. Riau Graindo Pekanbaru

Adapun Visi PT. Riau Graindo Pekanbaru selalu mengutamakan kepuasan dalam menyajikan cetakan yang baik dan menjadi perusahaan percontohan kedepannya.

4.2.2 Misi PT. Riau Graindo Pekanbaru

Adapun misi PT. Riau Graindo Pekanbaru adalah Menjadi Percetakan ini tidak hanya sebuah percetakan saja, tetapi juga sebagai sebuah kekuatan Riau di bidang ekonomi, dan juga sebagai sebuah lokomotif pembangunan.

4.3 Struktur Organisasi

Didalam suatu perusahaan baik besar maupun kecil, tentulah mempunyai organisasi yang merupakan wadah untuk menampung bermacam-macam fungsi elemen yang berbeda tapi saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi yang disusun oleh perusahaan harus memungkinkan adanya koordinasi usaha antara semua unit organisasi dalam mengambil tindakan-tindakan yang dapat mencapai tujuan umum. Untuk itu struktur organisasi yang disusun oleh perusahaan haruslah fleksibel dalam arti memungkinkan adanya penyesuaian-penyesuaian tanpa harus mengadakan perubahan total yang dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan.

Organisasi sebagai sarana bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan, harus disusun dengan tepat, cermat, serta teliti sehingga dapat mendukung segala aktifitas perusahaan dengan adanya organisasi sebuah perusahaan menjadi tempat atau sarana untuk melakukan aktifitas perusahaan dan tidak terjadinya penumpukan tugas terhadap masing-masing fungsi dalam perusahaan tersebut.

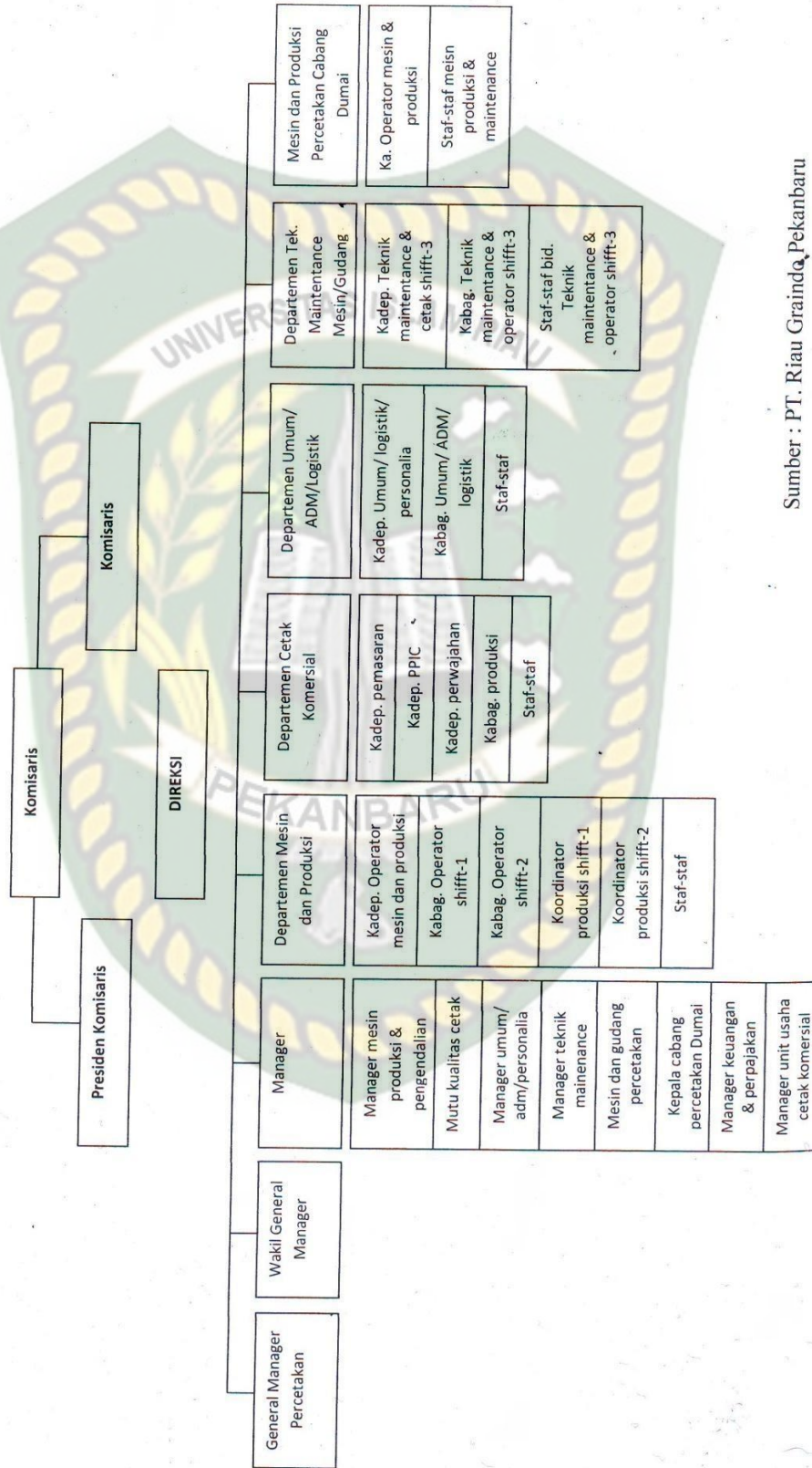
Cerminan agar garis perintah tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab digambarkan dalam struktur organisasi.

Struktur organisasi yang tepat bisa membantu mengembangkan kerja sama dan mempersiapkan satu rangka dasar pekerjaan, sehingga anggota organisasi dapat bekerja sama dengan efisien dan efektif. Dari sudut pandang manajemen yang baik, struktur organisasi mempunyai bentuk dan tujuan nyata serta mudah dipahami oleh setiap organisasi. Dengan demikian struktur organisasi akan berjalan dengan baik dalam membantu tercapainya tujuan organisasi secara umum.

Struktur organisasi yang diterapkan oleh PT. Riau Graindo adalah struktur garis (line) dan staf. Struktur ini menghubungkan secara vertical antara atasan dan bawahan. Struktur organisasi di bikin sedemikian rupa agar perusahaan bisa menciptakan suatu kondisi kerjasama yang baik antara bagian dan saling mendukung untuk pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. .

Setiap tahun Riau Pos mengalami perubahan struktur, mulai dari jajaran manajemen hingga ke staf atau karyawan itu berguna sebagai motivasi bagi karyawan dan regenerasi di jajaran perusahaan. Adapun susunan struktur organisasi di tahun 2019 pada PT. Riau Graindo pekanbaru adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Riau Graindo Pekanbaru



Sumber : PT. Riau Graindo, Pekanbaru

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden

Dalam penelitian ini responden yang dipilih sebagai objek penelitian adalah 53 karyawan. Berikut adalah tentang identitas responden terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan masa kerja karyawan.

5.1.1 Tingkat Umur

Umur adalah faktor yang sangat berpengaruh pada manusia untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya, umur juga bisa mempengaruhi produktivitas kerja. Semakin tua usia seseorang maka mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja yang mungkin di pengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Maka dari itu tingkat umur sangat penting bagi kelangsungan kerja. Adapun umur karyawan pada PT Riau Graindo Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1

Tingkat umur responden di PT Riau Graindo Pekanbaru

Tingkat Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
26 – 30 Tahun	10	19
31 – 35 Tahun	19	36
36 – 40 Tahun	8	15
41 – 45 Tahun	16	30
Jumlah	53	100%

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.1 di atas berdasarkan umur responden yang bekerja di PT Riau Graindo Pekanbaru adalah dari umur 26 – 30 sebanyak 10 orang atau sebesar 19%, sedangkan umur 31 – 35 sebanyak 19 orang atau sebesar 36%, sedangkan umur 36 – 40 sebanyak 8 orang atau sebesar 15%, sedangkan umur 41 – 45 sebanyak 16 orang atau sebesar 30%,. jawaban respnden yang terbnyak adalah karyawan berusia 31 sampai 35 tahun.

Dari uraian diats, bisa disimpulkan faktor usia bisa mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktifitasnya. Bahkan pada usia 41 – 45 tahun yaitu masa produktifitas dan kebanyakan seseorang telah memiliki keahlian, pengalaman ataupun rasa tanggung jawab yang besar untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

5.1.2 Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap pekerjaan, karena semakin tinggi pendidikan maka akan semakin mudah seseorang untuk memahami dan mengerti tentang apa yang sedang di kerjakan dan tingkat pendidikan juga bisa menentukan sikap cara bicara dan tindakan yang lebih baik.

Tabel 5.2

Tingkat pendidikan responden pada PT Riau Graindo Pekanbaru

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	40	75
D3	6	11
S1	7	14
Jumlah	53	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat di ketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT Riau Graindo Pekanbaru bagian produksi dari tamatan SMA/SMK yaitu 40 orang atau sebesar 75%, sedangkan karyawan yang berpendidikan D3 sebanyak 6 orang atau sebesar 11% ,sedangkan karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 7 orang atau sebesar 14%, dengan demikian bisa di simpulkan bahwa umum nya para karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru berpendidikan SMA/SMK.

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan di jalannya. semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin cepat pula seseorang mengerti dan memahami suatu kondisi dari pekerjaan yang di limpahkan kepadanya.

5.1.3 Jenis Kelamin

Dalam kehidupan sehari-hari dan teori yang ada, faktor jenis kelamin merupakan salah satu faktor semografi yang bisa mempengaruhi orang dalam pengambilan keputusan. agar mengetahui lebih jauh jenis kelamin responden pada PT Riau Graindo Pekanbaru, maka dapat di lihat di bawah ini:

Tabel 5.3

Jenis kelamin responden pada PT Riau Graindo Pekanbaru

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	45	85
Perempuan	8	15
Jumlah	53	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.3 di atas terlihat bahwa jenis kelamin responden karyawan yang laki-laki berjumlah 45 orang atau sebesar 85%, perempuan berjumlah 8 orang atau sebesar 15%. Dengan itu laki-laki bekerja pada PT Riau Graindo Pekanbaru lebih banyak di bandingkan jenis kelamin perempuan.

Dari tabel di atas bisa disimpulkan bahwa berdominan bekerja di PT Riau Graindo Pekanbaru karyawan adalah laki-laki, karena yang berjenis kelamin laki-laki sangat cepat bisa mengambil keputusan yang tepat dan juga telah berfikir maju sehingga masalah di hadapi akan mudah terselesaikan, selain itu juga laki-laki memiliki semangat dan motivasi yang kuat untuk bekerja dan bertanggung jawab.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Tujuan dari penciptan lapangan kerja merupakan sebagai usaha untuk penyerapan tenaga kerja demi menekankan angka pengangguraan sekaligus menciptakan taraf hidup masyarakat melalui membuka lapangan kerja bagi masyarakat.

Semakin lama karyawan bekerja maka ia akan tentu semakin mahir dan bagus dalam menangani pekerjaan. Begitu pula untuk penelitian ini, responden akan di teliti dari lamanya bekerja, karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru seperti yang di uraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.4

Lama bekerja responden pada PT Riau Graindo Pekanbaru

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	3	6
6 – 10 Tahun	19	36
11 – 13 Tahun	31	58
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan, 2020

Dari tabel 5.4 di atas dilihat bahwa dari 30 orang responden yang ada, yang mempunyai masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 6%, sedangkan untuk karyawan yang bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 36%, sedangkan untuk karyawan 11 – 13 tahun sebanyak 31 orang

atau sebesar 58%. Jumlah terbanyak dari masa kerja responden yang bekerja di PT Riau Graindo Pekanbaru adalah 11 – 13 tahun.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan bagian produksi PT Riau Graindo Pekanbaru terbanyak adalah 11 – 13 tahun, hal ini dikarenakan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bertahan lama dalam bekerja, semakin lama ia bekerja maka semakin mahir dan profesional pula kemampuannya.

5.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas menggunakan korelasi bivarian. Yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel, dengan ketentuan $\text{sig} \geq 0,05$ berarti valid. Berikut hasil uji validitas masing-masing indikator.

TABEL 5.5
Variabel Kerjasama Tim

Variabel	Intem	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X)	X1	0,761	0,279	Valid
	X2	0,906	0,279	Valid
	X3	0,733	0,279	Valid
	X4	0,766	0,279	Valid
	X5	0,750	0,279	Valid
	X6	0,833	0,279	Valid
	X7	0,839	0,279	Valid
	X8	0,907	0,279	Valid
	X9	0,675	0,279	Valid

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS

TABEL 5.6
Variabel Efisiensi Kerja

Variabel	ntem	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Efisiensi kerja (Y)	Y1	0,959	0,279	Valid
	Y2	0,897	0,279	Valid
	Y3	0,538	0,279	Valid
	Y4	0,880	0,279	Valid
	Y5	0,876	0,279	Valid
	Y6	0,783	0,279	Valid

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.5 dan 5.6 dapat disimpulkan bahwa semua item indicator kompensasi, penempatan kerja dan prestasi kerja adalah valid. Karna r-hitung (*corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari pada r-tabel.

5.3 Uji Reabilitas

Pengukuran reliabilitas pada prinsipnya ditunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pada subyek yang sama semakin tinggi tingkat keandalan suatu alat ukur, semakin stabil dan semakin dapat diandalkan alat ukur tersebut dalam mengukur suatu gejala.

Dalam uji reliabilitas ini batas nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dan uji ini adalah pada kolom *Rliability statistics (Crombach' Alpha)*. Dan diketahui nilai reliabilitas semua variabel berada diatas 0,60 artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

TABEL 5.7
Uji Realiabilitas

Variabel	Coef. Alpha	Keterangan
Kerjasama Tim	0,934	Reliabel
Efisiensi Kerja	0,935	Reliabel

Sumber: Data olahan menggunakan program SPSS

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, penempatan kerja dan prestasi kerja pada penelitian ini reliabel dan dapat diandalkan karna nilai reliabelnya lebih besar dari 0,60.

5.4 Analisis Kerjasama Tim karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru

Karyawan tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah di sepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Berikut adalah analisis kerjasama tim berdasarkan dimensi kerjasama tim yaitu kerjasama, kepercayaan dan kekompakan di dalam dimensi tersebut terdapat indikator pendukung dimensi.

5.4.1 Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual dan dapat di lihat dari indikator meliputi tanggung jawab, saling berkontribusi dan kemampuan dapat di jelaskan di bawah ini:

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah menyelesaikan suatu pekerjaan, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sedang di kerjakan, karena tanggung jawab merupakan

salahs satu bentuk sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang akan menentukan hasil kerjasama tim. Bentuk tanggung jawab adalah ketika kerjaan maka kerjaan tersebut bisa selesai tepat pada waktunya dan bila terdapat kesalahan dalam pekerjaan maka karyawan harus bertanggung jawab atas kesalahannya dan dapat menyelesaikan permasalahan tersebut.

Tabel 5.8

Tanggapan responden tentang karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya pada PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	9	17
Setuju	44	83
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan data diatas 5.5 di atas bisa dilihat jawaban yang di berikan oleh responden terhadap karyawan tentang tanggung jawab adalah menjawab setuju yaitu sebesar 44 orang atau sebesar 83%, sedangkan yang menjawab sangat setuju yaitu sebesar 9 orang atau sebesar 17%, dan tidak ada responden yang memilih ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat di simpulkan bahwa karyawan yang memenuhi tanggung jawab adalah setuju. Karyawan bekerja dengan memegang penug tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaannya di PT Riau Graindo Pekanbaru.

2. Saling Berkontribusi

Saling berkontribusi adalah pekerjaan yang dimana karyawan memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran terhadap pekerjaannya yang akan di

kerjakan, karena para karyawan PT Riau Graindo ini adalah orang – orang yang profesional, bahkan sudah memiliki pengalaman dan skill tersendiri. Maka dari itu karyawan memberikan kontribusi yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 5.9
Tanggapan responden tentang karyawan yang berkontribusi tenaga dan pikiran pada PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	9	17
Setuju	34	64
Ragu-ragu	3	6
Tidak setuju	7	13
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: data olahan, 2020

Berdasarkan data di atas 5.6 di atas diketahui responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 64%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 17%, sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 13%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 6% dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Dari tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju dengan saling berkontribusi pekerjaan. Maka kesimpulan kontribusi sangat penting bagi kelancaran pekerjaan.

3. Kemampuan

Kemampuan merupakan kesanggupan seorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan yang dikerjakan secara individu maupun kerjasama tim untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam

mengerjakan pekerjaan karyawan harus mengandalkan kemampuannya agar hasil yang di dapat sangat maksimal.

Tabel 5.10

Tanggapan responden tentang karyawan yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	8	15
Setuju	44	83
Ragu-ragu	1	2
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan data diatas 5.7 di atas dapat di lihat bahwa kemampuan sangat penting bagi karyawan, hal tersebut dapat di lihat pada mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 83%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 15%, responden menjawab ragu – ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 2%, sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memelih.

Dari tanggapan responden di atas di simpulkan bahwa kemampuan karyawan untuk menyanggupi segala pekerjaan sangat baik. Karena karyawan PT Riau Graindo memiliki skill atau kemampuan yang profesional di bidangnya, sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan apapun yang di berikan atasannya.

5.4.2 Kepercayaan

Kepercayaan merupakan suatu sikap untuk mempercayai individu dan kelompok dengan tingkatan tertentu yang saling berhubungan, kepercayaan juga

mampu memudahkan seseorang untuk bisa diandalkan dalam segala hal. Dapat di lihat dari indikator kepercayaan yaitu kejujuran, pemberian tugas, integritas.

1. Kejujuran

Yang di maksud dengan kejujuran adalah karyawan jujur terhadap pekerjaannya dan jujur kepada anggota karyawan lainnya, kejujuran di sini adalah meliputi jujur dalam pekerjaan misalnya tidak melakukan kecurangan saat mengerjakan pekerjaan, tidak menipu atau berbohong kepada sesama karyawan, karena jika tidak ada kejujuran maka akan merugikan perusahaan dan karyawan lainnya. Kerjujuran sangat penting bagi setiap individu ataupun kelompok, jujur pada diri sendiri, jujur pada karyawan lain dan jujur pada hasil kerja yang sedang di kerjakan.

Tabel 5.11

Tanggapan responden tentang karyawan yang memiliki kejujuran dalam bekerja pada PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	10	19
Setuju	43	81
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan data tabel 5.8 di atas dapat di lihat bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 81%, responden yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 19%, dan tidak ada responden yang memilih ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden di atas tentang kejujuran dapat di simpulkan bahwa karyawan bekerja dengan saling jujur terhadap pekerjaannya dan terhadap karyawan lainnya. Sehingga pekerjaan yang di hasilkan dapat memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang menjawab setuju.

2. Pemberian Tugas

Yang di maksud pemberian tugas adalah ketika atasan memberikan tugas kepada karyawannya. Apakah karyawan dapat di percaya mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tugas – tugas yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.12

Tanggapan responden tentang karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan atasan pada PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	11	21
Setuju	42	79
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat di lihat bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 79%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 21%, sedangkan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memilih.

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas mengenai karyawan menyelesaikan tugas yang di berikan atasn hasilnya sudah sesuai yang di

harapkan, dapat di simpulkan bahwa karyawan mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah di berikan oleh atasnya.

3. Integritas

Yang di maksud dengan integritas adalah suatu konsep yang berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan, nilai, metode dan prinsip. Di dalam dunia kerja, integritas suatu nilai yang penting di cari rekruter. Karena orang yang berintegritas umumnya memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter yang kuat. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.13

Tanggapan responden tentang karyawan yang berintegritas pada PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	7	13
Setuju	40	75
Ragu-ragu	2	4
Tidak setuju	4	8
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan data diatas 5.9 di atas dapat di lihat bahwa responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 75%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 13%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 8%, responden menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas mengenai integritas karyawan sangat baik dan dapat di simpulkan bahwa karyawan memiliki integritas yang cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini dapat di lihat dari hasil tanggapan responden yang mayoritas menjawab setuju.

5.4.3 Kekompakan

Kekompakan adalah bekerjasama secara teratur dan rapi, bersatu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya di tandai adanya saling ketergantungan. Dapat di lihat dari indikator kekompakan yaitu saling ketergantungan tugas, saling ketergantungan hasil dan komitmen tinggi.

1. Saling Ketergantungan Tugas

Saling ketergantungan tugas maksudnya adalah tugas yang di kerjakan saling bergantung atau saling berhubungan dengan tugas yang lainnya. Maksud lainnya tidak bisa di kerjakan sebelum tugas lainnya selesai. Misalnya yang ketergantungan tugas adalah pada bagian produksi dan designer karena proses pengerjaan harus berurutan.

Tabel 5.14

Tanggapan responden tentang karyawan ketergantungan tugas dengan tugas yang lain di PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	6	11
Setuju	38	72
Ragu-ragu	2	4
Tidak setuju	7	23
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan data diatas 5.10 di atas dapat di lihat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 72%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 11%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas mengenai saling ketergantungan tugas dapat di simpulkan bahwa karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru saling ketergantungan tugas dengan tugas lainnya. Inilah kerjasama tim yang di lakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaanya.

2. Saling Ketergantungan Hasil

Saling ketergantungan hasil maksudnya adalah hasil yang di kerjakan bukanlah hasil kerja individu tetapi hasil kekompakan bersama. Meskipun ini adalah kerjasama tim namun proses pengerjaan dan tanggung jawab masing-masing, namun hasilnya adalah hasil kekompakan bersama, hal ini dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.15
Tanggapan responden tentang karyawan memiliki ketergantungan hasil
pada PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	10	19
Setuju	35	66
Ragu-ragu	1	2
Tidak setuju	7	13
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan data pada tabel 5.11 di atas dapat di lihat bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 66%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 19%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 13%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang atau sebesar 2% dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas mengenai saling ketergantungan hasil dapat di simpulkan bahwa hasil yang di kerjakan karyawan merupakan hasil dari kekompakan bersama.

3. Komitmen Tinggi

Komitmen tinggi yang di maksud adalah komitmen terhadap pekerjaan yang di kerjakan dan komitmen pada perusahaan, contohnya adalah karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan dirinya berada dalam perusahaan karena rasa nyaman terhadap pekerjaannya. Jika tidak ada komitmen maka segala pekerjaan yang di kerjakan tidak akan serius, cepat bosan. Tanggapan responden dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.16
Tanggapan responden tentang karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	15	28
Setuju	38	72
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: data olahan, 2020

Berdasarkan data di atas 5.12 di atas dapat di lihat bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu 38 orang atau sebesar 72%, responden yang menjawab sangat setuju yaitu 15 orang atau sebesar 28% dan tidak ada responden yang memilih ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas mengenai komitmen tinggi dalam bekerja dapat di simpulkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang

tinggi dalam pekerjaannya, hal ini dapat di lihat dari mayoritas responden yang menjawab setuju.

Di bawah ini akan di jelaskan perbandingan antara variabel kerjasama, kepercayaan dan kekompakan. Berikut adalah rekapitulasi ketiga di mensi tersebut:

Tabel 5.17
Rekapitulasi kerjasama karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru

No	Variabel Kerjasama	Skor					Skor
		5	4	3	2	1	
1.	Tanggung jawab	9	44	-	-	-	53
	Bobot Nilai	36	176	-	-	-	212
2.	Saling berkontribusi	9	34	3	7	-	53
	Bobot Nilai	45	136	9	14	-	204
3.	Kemampuan	8	44	1	-	-	53
	Bobot Nilai	40	176	3	-	-	219
Jumlah							635
Skor= 3 x 5 x 53							795
Persentase (%)							79,88
Kriteriia Penilaian							Baik

Dari hasil rekapitulasi di atas maka dapat di simpulkan bahwa pada dimensi kerjasama dengan indikator tanggung jawab, saling berkontribusi dan kemampuan memiliki kriteria penilaian baik. Karena mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 79,88%.

Tabel 5.18

Rekapitulasi kepercayaan karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru

No	Variabel Kerjasama	Skor					Skor
		5	4	3	2	1	
1.	Kejujuran	10	43	-	-	-	53
	Bobot Nilai	50	172	-	-	-	222
2.	Pemberian Tugas	11	42	-	-	-	53
	Bobot Nilai	55	168	-	-	-	223
3.	Integritas	7	40	2	4	-	53
	Bobot Nilai	35	160	6	8	-	209
Jumlah							654
Skor= 3 x 5 x 53							795
Persentase (%)							82,26
Kriteria Penilaian							Baik

Dari hasil rekapitulasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada dimensi kerjasama dengan indikator tanggung jawab, saling berkontribusi dan kemampuan memiliki kriteria penilaian baik. Karena mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 82,26%.

Tabel 5.19

Rekapitulasi kekompakan karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru

No	Variabel Kerjasama	Skor					Skor
		5	4	3	2	1	
1.	Saling Ketergantungan Tugas	6	38	2	7	-	53
	Bobot Nilai	30	152	6	14	-	202
2.	Saling Ketergantungan Hasil	10	35	1	7	-	53
	Bobot Nilai	50	140	3	14	-	207
3.	Komitmen Tinggi	15	38	-	-	-	53
	Bobot Nilai	75	152	-	-	-	227

Jumlah		636
Skor= 3 x 5 x 53		795
Persentase (%)		80
Kriteria Penilaian		Baik

Dari hasil rekapitulasi di atas maka dapat di simpulkan bahwa pada dimensi kerjasama dengan indikator tanggung jawab, saling berkontribusi dan kemampuan memiliki kriteria penilaian baik. Karena mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 80%.

Di bawah ini bisa di lihat nilai tertinggi dan terendah sebagai adalah:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 53 = 2385$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 53 = 477$$

$$\text{Rata-Rata} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Skor}} = \frac{2385 - 477}{5} = 387,6$$

Untuk mengetahui kategori kerjasama tim karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru, maka dapat di lihat di bawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 2385 - 2862$$

$$\text{Setuju} = 1908 - 2385$$

$$\text{Ragu-Ragu} = 1431 - 1908$$

$$\text{Tidak Setuju} = 954 - 1431$$

$$\text{Sangat tidak setuju} = 477 - 954$$

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi di atas maka dapat di simpulkan bahwa kerjasama tim karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru berada di kategori Setuju jumlah skor yang di peroleh 1925 berada pada 1908 – 2385. Kriteria

jawaban responden baik. Hal ini berarti bahwa responden setuju dengan tingkat kerjasama tim karyawan dan telah sesuai dengan harapan perusahaan.

5.5 Efisiensi Kerja Pada PT Riau Graindo Pekanbaru

Secara umum efisiensi memiliki arti bagaimana sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya dengan berhasil tanpa harus membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang besar. Efisien adalah pemakaian biaya atau bentuk pengorbanan lainnya dari setiap komponen pada setiap aktivitas usaha yang berjalan secara wajar.

Berikut adalah Efisiensi kerja berdasarkan dimensi efisiensi yaitu kesadaran dan disiplin dalam bekerja dan di dalamnya terdapat indikator pendukung dimensi.

5.5.1 Kesadaran

Kesadaran manusia akan sesuatu merupakan modal utama bagi keberhasilannya. Dalam hal ini efisiensi, kesadaran arti dan makna efisien sangat membantu usaha-usaha kearah efisiensi. Efisiensi sesungguhnya berkaitan erat dengan soal tingkah laku dan sikap hidup seseorang. Artinya bahwa tingkah laku dan sikap hidup seseorang dapat mengarah perbuatan yang efisien atau sebaliknya.

1. Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Yang dimaksud dengan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, jika karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka pekerjaan tersebut efisien, jika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan maka pekerjaan tidak efisien. Tanggapan responden dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 5.20

Tanggapan responden tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu saat bekerja di PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	10	19
Setuju	36	68
Ragu-ragu	2	4
Tidak setuju	5	9
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan data di atas 5.13 di atas bisa dilihat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 68%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 19%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 9%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

Dari tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden di atas. Tanggapan responden dapat dilihat di bawah ini:

2. Tidak Menunda – nunda Pekerjaan Yang Ada

Yang dimaksud dengan tidak menunda – nunda pekerjaan yang ada adalah karyawan mengerjakan seluruh pekerjaan yang tersedia di hari tersebut dan tidak menunda nunda pekerjaannya, jika karyawan menunda nunda pekerjaannya maka pekerjaan tidak efisien dan akan menumpuk pekerjaan. Tanggapan responden dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 5.21

Tanggapan responden tentang karyawan yang tidak menunda – nunda pekerjaan yang ada pada PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	8	15
Setuju	40	75
Ragu-ragu	1	2
Tidak setuju	4	8
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan data di atas 5.14 di atas dapat dilihat mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 75%, responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 15%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 8%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 1 orang atau 2% dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Dari tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak menunda pekerjaan yang ada, hal tersebut bisa disebut efisien karena pekerjaan selalu selesai. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden di atas.

3. Proses atau Prosedur

Yang dimaksud dengan proses atau prosedur adalah cara kerja karyawan apakah karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, jika karyawan melakukan dengan prosedur yang ada maka kinerja akan lebih efisien dan cepat. Tanggapan responden dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 5.22
Tanggapan responden tentang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan proses atau prosedur di PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	10	19
Setuju	43	81
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan data diatas tabel 5.22 di atas di lihat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 81%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 19% dan tidak ada responden yang menjawab ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Dari tanggapan responden di atas terlihat bahwa karyawan dalam bekerja selalu sesuai dengan proses atau prosedur yang ada jika karyawan tidak melakukan sesuai prosedur maka pekerjaan tidak akan efisien.

5.5.2 Di Siplin

Kedua unsur diatas belum bisa menjamin hasil kerja yang lebih baik, jika tidak disertai dengan unsur disiplin. karena dalam efisiensi termasuk faktor waktu, sedangkan disiplin adalah satu unsur penting dalam efisiensi. Unsur disiplin sesungguhnya berkaitan erat dengan unsur kesadaran, sebab disiplin ini timbul juga dari kesadaran.

1. Tidak Pernah Absen Dalam Bekerja

Yang di maksud dengan tidak pernah absen dalam bekerja adalah

karyawan selalu hadir dalam bekerja. Tanggapan responden dapat di lihat di bawah ini:

Tabel 5.23
Tanggapan responden tentang karyawan tidak pernah absen dalam bekerja di PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	3	6
Setuju	43	81
Ragu-ragu	2	4
Tidak setuju	5	9
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan.2020

Berdasarkan tabel 5.16 di atas dapat di lihat bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 81%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 9%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 6%, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat di lihat bahwa karyawan selalu hadir dalam bekerja, hal ini dapat di lihat dari hasil tanggapan responden di atas.

2. Datang Tepat Waktu

Yang di maksud dengan datang tepat waktu adalah karyawan datang tepat waktu dalam bekerja, hal ini sangat penting dalam efisien karena karyawan yang tepat waktu datang bisa menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat. Tanggapan

responden dapat di lihat di bawah ini:

Tabel 5.24
Tanggapan responden tentang karyawan yang datang tepat waktu kerja di
PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	20	38
Setuju	27	51
Ragu-ragu	1	2
Tidak setuju	5	9
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.17 di atas dapat di lihat bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 51%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 38%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 9% dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden di atas terlihat bahwa karyawan datang tepat waktu, untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, hal ini dapat terlihat dari tanggapan responden di atas.

3. Mengerjakan Pekerjaan Dengan Teliti

Yang di maksud dengan mengerjakan pekerjaan dengan teliti adalah karyawan selalu mengerjakan semua pekerjaannya dengan teliti agar pekerjaan tersebut efisien apabila tidak di kerjakan dengan teliti maka pekerjaan tersebut bisa menjadi masalah dan hasilnya tidak baik. Tanggapan responden dapat di lihat di bawah ini:

Tabel 5.25

Tanggapan responden tentang karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan teliti di PT Riau Graindo Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat setuju	5	9
Setuju	35	66
Ragu-ragu	3	6
Tidak setuju	10	19
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan data di atas 5.18 di atas dapat dilihat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 66%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 19%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 9%, responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 6% dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Dari hasil tanggapan responden di atas dapat dilihat bahwa karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan teliti, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden di atas.

Di bawah ini akan dijelaskan perbandingan antara variabel kesadaran dan disiplin. Berikut adalah rekapitulasi ketiga dimensi tersebut:

Tabel 5.26

Rekapitulasi kesadaran karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru

No	Variabel Kesadaran	Skor					Skor
		5	4	3	2	1	
1.	Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	10	36	2	5	-	53

	Bobot Nilai	50	144	6	10	-	210
2.	Tidak menunda pekerjaan yang ada	8	40	1	4	-	53
	Bobot Nilai	40	160	3	8	-	211
3.	Proses atau prosedur	10	43	-	-	-	53
	Bobot Nilai	50	172	-	-	-	222
Jumlah							654
Skor= 3 x 5 x 53							795
Persentase (%)							82,26%
Kriteria Penilaian							Baik

Dari hasil rekapitulasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada dimensi kesadaran dengan indikator tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, tidak menunda pekerjaan yang ada, proses atau prosedur memiliki kriteria penilaian baik. Karena mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 82,26%.

Tabel 5.27

Rekapitulasi Disiplin karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru

No	Variabel Disiplin	Skor					Skor
		5	4	3	2	1	
1.	Tidak pernah absen dalam bekerja	3	43	2	5	-	53
	Bobot Nilai	15	172	6	10	1	204
2.	Datang tepat waktu	20	27	1	5	-	53
	Bobot Nilai	100	108	3	10	-	221
3.	mengerjakan pekerjaan dengan teliti	5	35	3	10	-	53
	Bobot Nilai	25	140	9	20	-	194
Jumlah							619

Skor = 3 x 5 x 53		795
Persentase (%)		73,20
Kriteria Penilaian		Baik

Dari hasil rekapitulasi di atas maka dapat di simpulkan bahwa pada dimensi di siplin dengan indikator menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang di tentukan, datang tepat waktu, menangani pekerjaan lebih mudah memiliki kriteria penilaian baik. Karena mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 73,20%.

Di bawah ini bisa di ketahui nilai tertinggi dan terendah adalah:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 6 \times 5 \times 53 = 1590$$

$$\text{Nilai Terendah} = 6 \times 1 \times 53 = 318$$

$$\text{Rata-Rata} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Skor}} = \frac{1590 - 318}{5} = 254,4$$

Untuk mengetahui kategori kerjasama tim karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru, maka dapat di lihat di bawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 1590 - 1908$$

$$\text{Setuju} = 1272 - 1590$$

$$\text{Ragu-Ragu} = 954 - 1272$$

$$\text{Tidak Setuju} = 636 - 954$$

$$\text{Sangat tidak setuju} = 318 - 636$$

Berdasarkan perhitungan rekapitulasi di atas maka dapat di simpulkan bahwa kerjasama tim karyawan PT Riau Graindo Pekanbaru berada di katgori baik jumlah skor di peroleh 1273 berada pada 1272 - 1590. Kriteria jawban responden yaitu setuju.

5.6 Analisis Statistik

5.6.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Di uji validitas dilakukan kepada karyawan yang bekerja di PT Riau Graindo di Pekanbaru dengan jumlah responden 53 orang. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- c. Jika r hitung positif
 $\geq r$ tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.
- d. Jika r hitung negatif
 $\leq r$ tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas yaitu tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur.

Uji ini untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan kuisioner menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala sama. Reliabilitas data diuji dengan melihat hasil *Cronbach Alpha*. Menurut Situmorang (2011:28), apabila nilai suatu variabel $> 0,8$ maka reliabilitasnya sangat baik atau sangat meyakinkan. Koefisien reliabilitas berkisar antara angka 0 sampai 1. Semakin tinggi koefisiennya mendekati angka 1 maka semakin reliabel alat ukur tersebut. Dalam penelitian ini dilakukan Uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 26*.

5.6.2 Metode Korelasi Pearson

Hasil analisis hubungan antara Kerjasama Tim (X) dan Efisiensi Kerja (Y) menggunakan alat bantu program *SPSS versi 26 windows* bisa dilihat pada tabel di

bawah ini:

Tabel 5.28
Hasil Nilai Koefisien Korelasi Kerjasama Tim dan Efisiensi Kerja

Correlations			
		KERJASAMA TIM	EFISIENSI KERJA
KERJASAMA TIM	Pearson Correlation	1	,939**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
EFISIENSI KERJA	Pearson Correlation	,939**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Notes		
Output Created		28-AUG-2020 16:02:03
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,14
	Elapsed Time	00:00:00,46

5.7 Pembahasan

Berdasarkan tabel 5.25 dapat dilihat bahwa korelasi (r) kerjasama tim dengan efisiensi kerja adalah 0,939. Artinya terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara kerjasama tim dengan efisiensi kerja. Nilai (r) yang di dapat dari hasil penelitian dengan menggunakan *SPSS versi 26 for windows*.

Nilai signifikan berdasarkan hasil *SPSS versi 26 for windows* adalah 0,000 yaitu lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,01$ artinya, kerjasama tim berhubungan secara signifikan dengan efisiensi kerja dimana, apabila kerjasama tim di lakukan dengan maksimal maka efisiensi kerja dapat di capai dengan maksimal pula.

Berdasarkan hasil penjelasan di atas maka dapat di katakan bahwa variabel kerjasama tim yang terdiri dari tiga indikator yaitu kerjasama, kepercayaan, kekompakan memiliki hubungan yang signifikan terhadap efisiensi kerja. Hasil pengujian ini di dukung juga oleh analisis deskriptif dari variabel efisiensi kerja pada tabel tanggapan responden terhadap efisiensi kerja yaitu jawaban responden yang lebih dominan memilih setuju terhadap pernyataan yang di ajukan di bandingkan dengan ragu – ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Analisis Hubungan Kerjasama Tim untuk Meningkatkan Efisiensi Kerja pada PT Riau Graindo Pekanbaru yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan kerjasama tim pada dasarnya baik, dengan adanya kesadaran karyawan dalam meningkatkan efisiensi kerja..
2. Variabel kerjasama tim yang terdiri dari kerjasama, kepercayaan dan kekompakan berhubungan positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja.
3. Efisiensi memiliki arti bagaimana perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan berhasil tanpa bisa membuat perusahaan mengeluarkan biaya besar dengan kerjasama tim yang baik.
4. Variabel kerjasama tim memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap variabel efisiensi kerjasama tim yaitu sebesar 0,939.

6.2 Saran

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya mengerti tentang kerjasama tim yang dilakukan oleh PT Riau Graindo Pekanbaru.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengkaji lebih dalam lagi dari hasil penelitian ini dan penelitian ini bisa menjadi bahan perbandingan penelitian selanjutnya.
3. Pihak PT Riau Graindo Pekanbaru memperhatikan kerjasama tim dan efisiensi kerja karyawannya agar lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
4. Di penelitian ini diharapkan agar semua karyawan bisa lebih meningkatkan kerjasama tim agar memberikan hasil yang terbaik.

DAFTAR PUSAKA

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & kerjasama tim*. Cetakan pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Allen, Alexander. Jean 2004. *Strategi Membangun Tim Tangguh*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Daft Richard L. 2003. *Manajemen*, Edisi Keenam Jilid Satu. Jakarta : Erlangga. 2006. *Manajemen*, Edisi Keenam Jilid Dua. Jakarta : Erlangga.
- Lukman, Konsep, *Teori dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama
- Mathis, dan Jackcon, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat. Nogi H.S dan Tangkilisan 2003.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Edisi Pertama. Bandung: CV Mandar Maju.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, dkk. 2011. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU press. Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keduabelas. Bandung: Alfabeta
- Syamsi, Ibnu. 2004. *Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja*, Edisi Revisi, Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Warren, Reeve, dan Fess, 2005. *Pengantar Akuntansi*. Edisi 21. Salemba Empat, Jakarta.