

SKRIPSI

HUBUNGAN KERJASAMA TIM UNTUK MENINGKATKAN EFESIENSI

KERJA PADA PT. RIAU WISATA HATI PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

HABIB RAHMAN HAKIM

NPM 165210891

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

HUBUNGAN KERJASAMA TIM UNTUK MENINGKATKAN EFESIENSI KERJA PADA PT. RIAU WISATA HATI PEKANBARU

Oleh:

HABIB RAHMANHAKIM

165210891

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kerjasama tim untuk meningkatkan efisiensi kerja pada PT. Riau wisata hati Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 responden, pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode sensus, sehingga sampel digunakan sebanyak 40 responden. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji instrument, regresi linier sederhana, uji korelasi, uji determinasi dan uji t (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru dengan t hitung $11,861 > t$ tabel $2,02439$. Sedangkan hasil nilai koefisien korelasi (r) diperoleh nilai sebesar $0,887$ atau $88,7\%$.

Kata kunci : kerjasama tim dan efisiensi kerja

ABSTRACT

TEAM COOPERATION RELATIONSHIP TO IMPROVE WORK EFFICIENCY AT PT. PEKANBARU HEART TOUR RIAU

By:

HABIB RAHMAN HAKIM
165210891

The purpose of this study was to determine and analyze the relationship of teamwork to improve work efficiency at PT. Riau, the heart of Pekanbaru. The population in this study were 40 respondents, sampling using the Non Probability Sampling technique with the census method, so that the sample used was 40 respondents. The research data were obtained from questionnaires (primary), literature study and direct interviews with related parties according to the research objectives. The analysis technique uses instrument test, simple linear regression, correlation test, determination test and t test (partial). The results showed that partially teamwork has a positive and significant effect on the work efficiency of PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru with t count 11,861 > t table 2,02439. While the results of the correlation coefficient (r) obtained a value of 0.887 or 88.7%.

Keywords: teamwork and work efficiency

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya, Shalawat serta Salam atas junjungan Nabi Besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“HUBUNGAN KERJASAMA TIM UNTUK MENINGKATKAN EFESIENSI KERJA PADA PT. RIAU WISATA HATI PEKANBARU”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE), dan lengkap pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Firdaus AR, M.Si. 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 dan sekaligus selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan dengan tulus dan sepenuh hati kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Terimakasih bapak dan ibu dosen jurusan manajemen, jurusan ekonomi dan bisnis serta dosen luar yang telah memberikan banyak limpahan ilmu pengetahuan yang kelak menjadi bekal dikemudian hari dalam mencapai cita-cita penulis.
4. Terimakasih kepada Ayahanda Drs. Umar (Alm) dan Ibunda Ida tercinta yang telah membesarkan, mendidik, dan memotivasi dengan penuh kasih sayang serta do'a dan materi tak terhingga tulus kepada penulis.
5. Terimakasih abang – abangku zeri dan Rahmat, Kakak -kakakku Siska dan Dian yang senantiasa memberikan semangat, do'a dan kasih sayang kepada penulis.
6. Teman – temanku Ahlareja, gilang, dan Risky teman seangkatan 2016, Terimakasih karena kalian telah menemani, memberikan semangat serta do'a, semoga kita semakin baik seiring dengan bertambahnya hari. Amiin.
Hanya Do'a yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman – teman sekalian akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis, Agustus 2021

HABIB RAHMAN HAKIM

DAFTAR ISI

ABSTRAK
ABSTRACT
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1 Kerjasama Tim.....	9
2.1.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	9
2.1.2 Jenis Tim.....	13
2.1.3 Karakteristik Tim.....	16
2.1.4 Proses Tim	18
2.1.5 Indikator-Indikator Tim	20
2.2 Efisiensi Kerja	24
2.2.1 Pengertian Efisiensi Kerja.....	24
2.2.2 Sumber-Sumber Efisiensi Kerja.....	25
2.3 Penelitian Terdahulu	26
2.6 Kerangka Pemikiran.....	29
2.7 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Lokasi Penelitian.....	31

3.2 Operasional Variabel.....	31
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	33
3.4 Jenis Dan Sumber Data	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	39
4.1 Sejarah Perusahaan	39
4.2 Struktur Organisasi	40
4.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	44
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
5.1 Karakteristik Responden	45
5.1.1 Jenis Kelamin.....	45
5.1.2 Umur	46
5.1.3 Tingkat Pendidikan	47
5.1.4 Masa kerja	48
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
5.2.1 Uji Validitas	49
5.2.2 Uji Reliabilitas	50
5.3 Analisis Deskriptif Kerjasama Tim (X).....	51
5.3.1 Karyawan Secara Bersama - Sama Bertanggung Jawab Terhadap Kualitas Kerja	51
5.3.2 Karyawan Sering Bekerja Bersama - Sama Saat Sedang Menjalankan Tugas	53
5.3.3 Karyawan Sering Saling Berkontribusi Dalam Menjalankan Tugas.....	54
5.3.4 Sesama Anggota Tim Ketika Diberikan Tugas, Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan Tanpa Harus Dilakukan Pengawasan Ekstra Yang Ketat.....	55
5.3.5 Saya Ketika Diberikan Tugas, Mengerjakannya Atas Dasar Kepercayaan Akan Kemampuan Saya	56
5.3.6 Pimpinan Menerima Dengan Puas Terhadap Hasil Kerja Yang Saya Selesaikan	57
5.3.7 Dalam Menjalankan Tugas Kami Memiliki Sikap Saling Ketergantungan Berdasarkan Urutan Tugas.....	58
5.3.8 Hasil Kerja Tim Bukanlah Merupakan Semata-Mata Kemampuan Individual.....	59
5.3.9 Kerja Tim Yang Dibangun Merupakan Komitmen Bersama Dalam Mencapai Tujuan Yang Akan Dicapai	60
5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kerjasama Tim	61
5.5 Analisis Deskriptif Eesiensi Kerja (Y).....	64
5.5.1 Karyawan Selalu Hadir Sesuai Di Hari Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan	64
5.5.2 Setiap Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu Di Jam Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan	65

5.5.3	Karyawan Selalu Pulang Tepat Waktu Di Akhir Jam Kerja Perusahaan.....	66
5.5.4	Karyawan Bisa Memanfaatkan Waktu Yang Tersedia Sebaik Mungkin Dalam Menyelesaikan Tugas Dari Perusahaan.....	67
5.5.5	Beban Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki Karyawan	68
5.5.6	Beban Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Waktu Kerja Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan.....	69
5.5.7	Setiap Karyawan Melaksanakan Pekerjaannya Sesuai Dengan Prosedur Standar Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan	70
5.5.8	Setiap Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Pada Waktu Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan.....	71
5.5.9	Setiap Karyawan Mempunyai Inisiatif Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	72
5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Efisiensi Kerja	73
5.7	Hasil Analisis Data	76
5.7.1	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	76
5.7.2	Analisis Koefisien Korelasi (r)	77
5.7.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	78
5.7.4	Uji t (Parsial).....	78
5.8	Pembahasan Hasil Penelitian	79
BAB VI PENUTUP		81
6.1	Kesimpulan	81
6.2	Saran	82
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN.....		85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Usaha Jasa Perjalanan Wisata Haji Umrah tahun 2016 – 2019	5
Tabel 2.1 Perbedaan antara Kelompok dan Tim	12
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	32
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Pada PT Riau Wisata Hati Jl. Soekarno Hatta Pekanbaru Dengan Bidang Yang Berbeda-Beda.....	33
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 5.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel 5.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja.....	48
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Data	49
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Secara Bersama - Sama Bertanggung Jawab Terhadap Kualitas Kerja	51
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Sering Bekerja Bersama - Sama Saat Sedang Menjalankan Tugas	53
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Sering Saling Berkontribusi Dalam Menjalankan Tugas.....	54
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Sesama Anggota Tim Ketika Diberikan Tugas, Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan Tanpa Harus Dilakukan Pengawasan Ekstra Yang Ketat	55
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Saya Ketika Diberikan Tugas, Mengerjakannya Atas Dasar Kepercayaan Akan Kemampuan Saya.....	56
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Menerima Dengan Puas Terhadap Hasil Kerja Yang Saya Selesaikan	57
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Dalam Menjalankan Tugas Kami Memiliki Sikap Saling Ketergantungan Berdasarkan Urutan Tugas	58
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Tim Bukanlah Merupakan Semata-Mata Kemampuan Individual	59

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Kerja Tim Yang Dibangun Merupakan Komitmen Bersama Dalam Mencapai Tujuan Yang Akan Dicapai.....	60
Tabel 5.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kerjasama Tim	61
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Hadir Sesuai Di Hari Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan.....	64
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu Di Jam Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan.....	65
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Karyawan selalu pulang tepat waktu di akhir jam kerja perusahaan.....	66
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Bisa Memanfaatkan Waktu Yang Tersedia Sebaik Mungkin Dalam Mengejarkan Tugas Dari Perusahaan.....	67
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki Karyawan.....	68
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Waktu Kerja Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan	69
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Melaksanakan Pekerjaannya Sesuai Dengan Prosedur Standar Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan	70
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Pada Waktu Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan	71
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Mempunyai Inisiatif Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	72
Tabel 5.26 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Efisiensi Kerja	73
Tabel 5.27 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	76
Tabel 5.28 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	77
Tabel 5.29 Hasil Uji t (Parsial)	78

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Penelitian 29

4.1 Struktur Perusahaan 41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini telah dihadapkan pada persaingan global, dengan salah satu ciri yang menonjol adalah berkembangnya teknologi informasi yang sangat cepat. Hal ini menjadikan siapa saja pelaku bisnis dapat dengan mudah mengakses informasi bisnis tanpa dibatasi ruang dan waktu. Bagi konsumen, mereka dengan leluasa mendapatkan informasi pasar, memiliki banyak preferensi produk, dan bisa menentukan pilihan yang berkualitas sesuai yang mereka harapkan. Dengan demikian pada masa sekarang dan masa mendatang konsumen akan memegang peran yang sangat strategis. Kecenderungan yang terjadi pada dunia bisnis saat ini mengakibatkan bahwa persaingan antar perusahaan dalam merebut peluang pasar semakin ketat. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk terus memperkuat bangunan bisnis persaingan. Untuk dapat memiliki basis persaingan yang kuat, perusahaan memerlukan alat, metode atau prinsip-prinsip yang akurat.

Negara Indonesia memiliki populasi umat islam terbesar didunia. Hal ini terjadi peluang dalam bisnis jasa, yaitu diwujudkan dalam bisnis jasa dibidang biro penyelenggaraan haji dan umroh. Ibadah umroh memiliki keunggulan keberangkatan yang dapat disesuaikan, waktu pelaksanaan, serta lamanya perjalanan ibadah yang relative singkat.

Pada tahun 2020 ini perusahaan biro perjalanan haji dan umroh sangat banyak menjadi suatu tantangan bagi biro perjalanan haji dan umroh untuk

bersaing dalam mengedepankan pelayanan yang baik perlu meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu perusahaan jasa yang melayani kebutuhan jamaah haji dan umroh adalah PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perjalanan yang meliputi perjalanan udara, darat dan laut. merupakan perusahaan jasa parawisata yang meliputi Tours & Travel, penjualan tiket pesawat (online), perjalanan wisata dalam dan luar negeri, Hotel Reservation, dll yang lokasi di Jl. Hangtuah Pekanbaru, karena tidak memungkinkan maka PT. Riau Wisata Hati pindah alamat ke kantor baru tambahan yang terletak di jln. Soekarno Hatta Pekanbaru. Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat di Pekanbaru merupakan dasar didirikannya PT. Riau Wisata Hati karena dinilai tingginya minat masyarakat dalam memenuhi kebutuhan akan sarana transportasi khususnya untuk perjalanan ibadah haji dan umrah.

Selain itu, pada dasarnya tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja untuk tercapainya tujuan perusahaan, mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain, serta dapat mencapai target laba. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber-sumber ekonomi secara efektif dan efisien, disinilah dituntut kerjasama tim yang solid sehingga meningkatkan efisiensi kerja karyawan yang baik.

Organisasi adalah suatu sistem yang dirancang untuk dapat mencapai tujuan yang telah dikehendaki. Organisasi sering dikatakan sebagai tempat dari upaya pencapaian kerjasama tim dalam meraih tujuan. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan

mentah, alat-alat kerja, mesin- mesin produksi, lingkungan kerja dan sumber daya manusia saja, tetapi juga menyangkut kerjasama tim. Tujuan suatu organisasi tidak dapat terwujud tanpa peran aktif dari karyawan dan tim yang solid.

Menurut Daft (2003:12) definisi resmi untuk organisasi (organization) adalah entitas sosial yang diarahkan dengan tujuan dan dengan penuh pertimbangan. Entitas sosial berarti terdiri dari dua orang atau lebih. Diarahkan oleh tujuan berarti dirancang untuk mencapai keluaran tertentu, seperti memperoleh laba, kenaikan upah, memenuhi kebutuhan spiritual, atau kepuasan sosial. Dibentuk dengan penuh pertimbangan berarti tugas dibagi dan tanggung jawab untuk memenuhi kinerja diserahkan kepada anggota organisasi. Definisi ini berlaku untuk semua organisasi, baik organisasi laba maupun jasa. Efisiensi organisasi mengacu pada jumlah sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan. Hal ini didasarkan pada seberapa banyak bahan mentah, uang dan orang yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi. Efisiensi dapat dihitung sebagai jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa.

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja untuk tercapainya tujuan perusahaan, mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain, serta dapat mencapai target laba. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber- sumber ekonomi secara efektif dan efisien, disinilah dituntut kerja sama tim yang solid. Popularitas tim dewasa dapat ditunjukkan melalui kinerja tim yang lebih unggul daripada kinerja individu bila tugas menuntut keterampilan ganda menurut Sopiah (2008:30). Dengan

organisasi yang telah merestrukturisasi diri akan dapat bersaing dengan efektif dan efisien, berubah menjadi tim yang mampu memanfaatkan bakat karyawan secara lebih baik. Berarti terdapat dampak positif dari kerjasama tim terhadap efisiensi kerja.

Menurut Sedarmayanti, (2001:112) Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal dalam suatu organisasi efisiensi kerja menjadi salah satu faktor pendorong bagi organisasi yaitu mencapai tujuan bersama.

Secara umum evaluasi kerja akan menjelaskan proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya peningkatan produktivitas di masa mendatang. Era globalisasi telah menuntut adanya perubahan yang sangat cepat menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif (competitive advantage) agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan perusahaan.

Kerja sama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di perusahaan multinasional, swasta maupun pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja

dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan kerjasama tim guna mencapai target yang telah ditetapkan.

Masalah kinerja bagi perusahaan adalah masalah yang sangat penting. Tanpa adanya kinerja yang baik tidak mungkin perusahaan dapat menghasilkan jasa yang kompetitif. Peningkatan kinerja mempunyai implikasi yang positif bagi perusahaan itu sendiri, artinya perusahaan dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas pelayanan jasa yang baik dan optimal. Selain itu juga, mempunyai implikasi yang positif terhadap kualitas kehidupan karyawan, karena memberikan sumbangan terhadap peningkatan kualitas hidup karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat bila didukung oleh penerapan sistem manajemen kinerja dan sistem pengembangan karir yang baik dan efektif serta penerapan kerjasama tim dan partisipasi karyawan.

Berikut ini Data Penjualan Pertahun diambil pada PT. Riau Wisata Hati pekanbaru, di Jl. Soekarno Hatta, bagian HRD diperusahaan:

Tabel 1.1

Perkembangan Usaha Jasa Perjalanan Wisata Haji Umrah tahun 2016 – 2019

Tahun	BPW (Biro Perjalanan Wisata)		
	Usaha / Perusahaan		Rata-rata tenaga kerja
	Jumlah	Pertumbuhan (%)	

2016	660	-	11.00
2017	785	125	11.00
2018	980	195	11.00
2019	1270	290	11.00

Sumber: Kantor PT. Riau Wisata Hati Jl. Soekarno Hatta.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PT Riau Wisata Hati mengalami kenaikan pertumbuhan sebesar 125 jamaah haji/umrah ditahun 2017, dan ditahun 2018 mengalami kenaikan pertumbuhan sebesar 195 jamaah haji/umrah, dan ditahun 2019 mengalami kenaikan pertumbuhan sebesar 290 jamaah haji/umrah, jadi kesimpulannya, Perusahaan Riau Wisata Hati dalam kerjasama tim antara sesama karyawan sangat baik sehingga berpengaruh untuk pencapaian suatu target perusahaan. Maka perusahaan ini sangat layak untuk dijadikan penelitian.

Penulis tertarik mengambil salah satu perusahaan jasa perjalanan sebagai subjek penelitian kali ini dikarenakan perusahaan menyediakan jasa travel parawisata yang meliputi tours, travel haji,umrah, dan penjualan tiket pesawat (online), perjalanan wisata dalam dan luar negeri,yakni berupa pelayanan penyederhanaan administratif dan ketepatan waktu sesuai dengan bidang jasa maka kinerja karyawan menjadi fokus utama yang berhubungan langsung dengan konsumen.

Berdasarkan latar belakang di atas, bahwa penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“Hubungan Kerjasama Tim Untuk Meningkatkan Efisiensi Kerja Pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pada PT Riau Wisata Hati?”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah “Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap Efisiensi kerja karyawan pada PT Riau Wisata Hati. Manfaat dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti Untuk menambah pengetahuan dan sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang didapat bangku perkuliahan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kerjasama tim.
- b. Bagi PT Riau Wisata Hati sebagai penyedia travel haji dan umrah untuk mengenai efisiensi kerja yang dipengaruhi oleh adanya kerjasama tim.
- c. Bagi peneliti selanjutnya Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang, khususnya peneliti yang berkaitan dengan kerjasama tim.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literature yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Agung Automall Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu Riau dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Ujung Batu Rokan Hulu Riau.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kerjasama Tim

2.1.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Bachtiar (2004) bahwa Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama.

Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Menurut Amirullah SE.,M.M (2018) *Teamwork* dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain.

Teamwork merupakan sarana yang sangat baik dalam membangun 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.

Mailisa (2012:5) Kerjasama tim atau teamwork didefinisikan sebagai proses yang memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa. Sedangkan menurut Daft (2006:463) tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasi kerja mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi ini memiliki tiga komponen. Pertama, dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan kinerja yang sama. Artinya dalam suatu tim memerlukan beberapa syarat yang harus dipenuhi agar dapat disebut sebagai suatu tim.

Selain itu menurut Griffin (2004:134) tim adalah kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi, dan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.

Robbins dan Judge (2009:406) mengungkapkan tim kerja adalah usaha-usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi dari pada masukan jumlah individual. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dicapai oleh suatu tim lebih baik dibandingkan kinerja per individu pada suatu organisasi maupun sebuah perusahaan.

Menurut Allen (2004:21) tim kerja adalah orang yang sportif, sensitif dan senang bergaul, serta mampu mengenali aliran emosi yang terpendam dalam tim yang sangat jelas.

Berdasarkan pengertian tim kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah sebuah kumpulan individu yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki satu tujuan yang sama dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kerja individual.

Tabel dibawah ini merupakan perbedaan antara Kelompok dan Tim:

Tabel 2.1

Perbedaan antara Kelompok dan Tim

KELOMPOK	TIM
<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki pemimpin yang ditunjuk. • Akuntabilitas individual. • Tujuan kelompok dan organisasi Sama. • Hasil kerja individual. • Mengadakan pertemuan– pertemuan Efisien. • mendiskusikan, memutuskan, mendelegasikan pekerjaan untuk para individu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Berbagi peran kepemimpinan. • Akuntabilitas mutual dan individu. • Visi atau tujuan khusus tim. • Hasil kerja kolektif. • Pertemuan– pertemuan mendorong diskusi terbuka. • mendiskusikan, memutuskan, berbagi pekerjaan.

Sumber: West (2002:174)

2.1.2 Jenis Tim

1. Tim Formal

Berbagi peran kepemimpinan Akuntabilitas mutual dan individu Visi atau tujuan khusus tim Hasil kerja kolektif Pertemuan– pertemuan mendorong diskusi terbuka Efektifitas secara langsung diukur dengan menilai kerja kolektif mendiskusikan, memutuskan, berbagi pekerjaan Tim formal diciptakan oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal organisasi. Dua jenis tim formal yang paling umum adalah tim vertikal dan tim horizontal.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal terdiri dari seorang manajer dan para bawahannya dalam rantai komando formal. Terkadang tim ini disebut tim fungsional atau tim komando. Setiap tim diciptakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu lewat aktifitas dan interaksi bersama para anggota.

3. Tim Horizontal

Tim horizontal terdiri atas karyawan – karyawan dari tingkat hierarkis yang hamper sama, tetapi dari bidang keahlian yang berbeda. Dua jenis tim horizontal yang paling umum adalah angkatan tugas dan komite.

- a. Angkatan tugas adalah kelompok karyawan dari departemen – departemen berbeda yang dibentuk untuk menangani aktifitas tertentu dan hanya bertahan sampai tugas itu selesai.
- b. Komite biasanya berumur panjang dan mungkin merupakan bagian permanen dari struktur organisasi. Komite memberikan keuntungan yaitu: memungkinkan para anggota organisasi untuk bertukar informasi,

menghasilkan saran – saran untuk mengoordinasi unit – unit organisasional yang diwakilkan, mengembangkan berbagai ide dan solusi baru untuk masalah – masalah organisasional yang ada, dan membantu perkembangan berbagai praktik dan kebijaksanaan organisasional yang baru.

4. Tim dengan Tujuan Khusus

Tim dengan tujuan khusus adalah tim yang diciptakan diluar organisasi formal untuk mengerjakan proyek kepentingan atau kreatifitas khusus. Tim dengan tujuan khusus masih merupakan bagian dari organisasi formal dan memiliki struktur laporannya sendiri.

5. Tim dengan Kepemimpinan Mandiri

Tim yang dibentuk dalam satu departemen yang sama dan anggotanya adalah karyawan untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi dll. Tim pemecahan masalah biasanya terdiri atas 5 sampai 12 karyawan per jam dari departemen yang sama yang dengan sukarela bertemu untuk mendiskusikan cara – cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja. Tim pemecahan masalah biasanya merupakan langkah pertama dalam langkah perusahaan menuju partisipasi karyawan yang lebih besar. Seiring dengan bertambah dewasanya perusahaan, tim pemecahan masalah berangsur – angsur berkembang menjadi tim dengan kepemimpinan mandiri.

Kepemimpinan mandiri biasanya terdiri dari 5 sampai 20 pekerja dengan lebih dari satu keterampilan yang menggilir pekerjaan untuk menghasilkan produk atau layanan yang menyeluruh atau setidaknya satu aspek menyeluruh atau bagian

dari sebuah produk atau layanan. Ide pokoknya adalah bahwa tim – tim itu sendiri, dan bukan para manajer atau supervisor, bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, membuat keputusan, mengawasi kinerja mereka sendiri, dan mengubah perilaku kerja mereka seperti yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah, mencapai tujuan, dan menyesuaikan diri terhadap kondisi – kondisi yang berubah.

Tim dengan kepemimpinan mandiri merupakan tim permanen yang secara khusus meliputi elemen – elemen berikut ini :

1. Tim mencakup para karyawan yang memiliki beberapa keterampilan dan fungsi, dan keterampilan – keterampilan yang dikombinasikan sudah cukup untuk mengerjakan tugas organisasional yang besar.
2. Tim diberi akses menuju sumber – sumber daya seperti informasi, peralatan, mesin dan persediaan yang dibutuhkan untuk mengerjakan seluruh tugas.
3. Tim diberi kekuasaan dengan otoritas pembuatan keputusan yang berarti bahwa para anggota memiliki kebebasan untuk memilih anggota baru, memecahkan masalah, menghabiskan uang, mengawasi hasil, dan merencanakan masa depan.

6. Tim di Lingkungan Kerja yang Baru

Dua jenis tim yang semakin sering digunakan adalah tim virtual/maya dan tim global antara lain:

- a. Tim virtual terdiri atas anggota – anggota yang tersebar secara geografis dan organisasional yang terikat terutama oleh kemajuan teknologi

informasi dan telekomunikasi. Tim virtual sering meliputi para pekerja lepas, anggota organisasi rekanan, pelanggan, pemasok, konsultan, atau pihak – pihak luar lainnya. Salah satu keuntungan dari tim virtual adalah kemampuan untuk dengan cepat mengumpulkan kelompok orang yang paling tepat untuk menyelesaikan proyek yang kompleks, memecahkan masalah tertentu, atau mengeksploitasi peluang strategis tertentu.

- b. Tim global adalah tim kerja lintas batas yang terbentuk dari anggota – anggota dengan kebangsaan yang berbeda yang aktifitasnya menjangkau banyak Negara. Tim global dapat dibagi dalam dua kategori yaitu tim interkultural yang para anggotanya berasal dari berbagai negara atau budaya yang berbeda dan bertemu dengan berhadapan secara langsung, dan tim global virtual yang para anggotanya tinggal di lokasi yang terpisah di seluruh penjuru dunia dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan bantuan teknologi elektronik.

2.1.3 Karakteristik Tim

1. Ukuran Tim

Secara umum, ketika ukuran tim meningkat, akan lebih sulit bagi setiap anggota untuk dapat saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain.

Ukuran kelompok mengusulkan hal hal berikut ini :

- a. Tim kecil (2 sampai 4 anggota) menunjukkan lebih banyak persetujuan, mengajukan lebih banyak pertanyaan, dan bertukar lebih banyak opini.

Merek cenderung bersikap informal dan tidak banyak menuntut pemimpin.

- b. Tim besar cenderung memiliki lebih banyak perselisihan pendapat dan perbedaan opini. Karena kurangnya kepuasan dihubungkan dengan tugas yang dispesialisasikan serta komunikasi yang buruk, para anggota tim memiliki sedikit kesempatan untuk berpartisipasi dan merasakan keakraban kelompok.

Orang-orang yang memainkan peran spesialis tugas menghabiskan waktu dan energi untuk membantu tim meraih tujuannya. Mereka sering memperlihatkan perilaku-perilaku berikut :

- a. Memprakarsai ide
- b. Memberikan opini
- c. Mencari informasi
- d. Memberi semangat

Orang-orang yang menggunakan peran *sosioemosional* mendukung kebutuhan emosional para anggota tim dan membantu menguatkan kesatuan social. Mereka memperlihatkan perilaku – perilaku berikut :

- a. Mendorong
- b. Berpadu
- c. Mengurangi Ketegangan
- d. Mengikuti
- e. Berkompromi

2.1.4 Proses Tim

1. Tingkat Perkembangan Tim

a. Pembentukan.

Tingkat pembentukan adalah periode orientasi dan pengenalan. Selama tingkat pembentukan ini, pemimpin tim harus memberikan waktu bagi para anggota untuk mengenal satu sama lain dan mendorong mereka terlibat dalam diskusi informal dan sosial.

b. Prahara.

Selama tingkat prahara kepribadian individual muncul. Tingkat ini ditandai oleh konflik dan perselisihan pendapat.

c. Penentuan norma.

Selama tingkat penentuan norma, konflik diselesaikan, dan keharmonisan serta kesatuan tim muncul. Konsensus terwujud pada siapa yang memiliki kekuasaan, siapa pemimpinnya, dan peran-peran para anggota.

d. Pelaksanaan.

Selama tingkat pelaksanaan, penekanan utama ada pada pemecahan masalah dan penyelesaian tugas yang diberikan. Selama tingkat ini pemimpin harus berkonsentrasi terhadap pelaksanaan kinerja tugas yang tinggi. Spesialis sosioemosional dan spesialis tugas harus memberikan kontribusi.

e. Pembubaran.

Tingkat pembubaran muncul dalam komite, angkatan tugas, dan tim yang memiliki tugas yang terbatas untuk dikerjakan dan dibubarkan setelahnya. Pada saat ini, pemimpin berharap untuk memberitahukan pembubaran tim dengan suatu ritual atau upacara, barangkali memberikan piagam dan penghargaan untuk menandakan penutupan dan kelengkapan.

2. Kekompakan Tim

Kekompakan tim didefinisikan sebagai sejauh mana para anggota tertarik pada tim dan termotivasi untuk tinggal didalamnya. Faktor-faktor yang menentukan kekompakan tim :

- a. Interaksi tim. Hubungan yang lebih baik antara anggota tim dan semakin banyak waktu yang dihabiskan bersama, semakin kompak tim tersebut.
- b. Konsep tujuan yang sama. Anggota tim sepakat dengan tujuan dan menjadikan lebih kompak.
- c. ketertarikan pribadi terhadap tim. Para anggota memiliki sikap dan nilai yang serupa dan senang berkumpul.

3. Norma Tim

Norma tim adalah standar perilaku yang sama – sama dimiliki oleh para anggota tim dan membimbing perilaku mereka. Norma bersifat informal. Norma juga tidak tertulis, seperti halnya peraturan dan prosedur.

Norma mengidentifikasi nilai – nilai utama, mengklarifikasi harapan – harapan peran, dan memudahkan kelangsungan hidup tim. Norma yang relevan

dengan perilaku sehari – hari dan hasil kerja serta kinerja karyawan secara berangsur –angsur berkembang. Empat cara berkembangnya norma tim yang lazim untuk mengendalikan dan mengarahkan perilaku yaitu:

- a. Peristiwa penting. Peristiwa penting dalam sejarah tim membangun teladan yang penting.
- b. Keunggulan. Keunggulan berarti bahwa perilaku pertama yang muncul dalam tim sering kali menentukan teladan untuk harapan – harapan tim nantinya.
- c. Perilaku pembawaan. Perilaku pembawaan menghadirkan norma – norma ke dalam tim dari luar.
- d. Pernyataan yang eksplisit. Dengan pernyataan yang eksplisit, para pemimpin atau para anggota tim dapat memprakarsai norma–norma dengan mengungkapkannya pada tim.

2.1.4 Indikator-Indikator Kerjasama Tim

1. Kerja Sama

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.

Selain keunggulan di atas, kerjasama juga dapat menstimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan Davis (dalam Dewi, 2006) bahwa, Kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang - orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan

kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan.

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.

Indikator-indikator Kerja Sama menurut West (2002) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

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

2. Kepercayaan

Maxwell (2002) menyatakan bahwa "Kepercayaan (trust) adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain, misalnya pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pemimpin atau antarkaryawan di sebuah perusahaan. Kepercayaan adalah bentuk perlakuan diri kita kepada orang lain secara tulus. Kepemimpinan akan sukses bila dilandasi adanya kepercayaan satu sama lain".

Selanjutnya Sopiah (2008) memberikan definisi bahwa "Kepercayaan adalah suatu harapan positif bahwa orang tidak akan bertindak secara oportunistik. Bila pengikut mempercayai pemimpinnya, mereka bersedia berkorban bagi tindakan pimpinan, demikian pula sebaliknya pemimpin harus memberikan kepercayaan atas kemampuan pengikutnya".

Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

Kepercayaan sangat kuat di dalam sebuah perusahaan, orang-orang tidak akan berbuat terbaik jika mereka tidak percaya bahwa mereka akan diperlakukan secara adil, tak ada kronisme dan setiap orang memiliki sasaran yang nyata. Satu-satunya cara yang diketahui untuk menciptakan kepercayaan semacam itu adalah dengan menyusun nilai-nilai dan kemudian melakukan apa yang telah dibicarakan. Artinya seseorang harus mengerjakan apa yang dikatakan akan dilakukan, secara konsisten, sepanjang waktu.

Maxwell (2002) mengindikasikan indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

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

3. Kekompakan

Dewi (2007) memberikan defenisi bahwa kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.

Kekompakan kelompok bukanlah senjata rahasia dalam pencarian untuk peningkatan kinerja kelompok atau tim. Caranya agar berhasil adalah dengan menjaga agar ukuran kelompok-kelompok tugas tetap kecil, menyakinkan standar-standar kinerja dan sasaran-sasaran harus jelas dan dapat diterima, mencapai beberapa keberhasilan awal dan mengikuti petunjuk-petunjuk praktis. Tim kerja yang dipilih sendiri dimana orang-orang mengangkat teman satu timnya sendiri dan cara-cara sosial selepas kerja dapat merangsang kekompakan sosio-emosional. Membantu perkembangan kekompakan sosio-emosional perlu diseimbangkan dengan kekompakan tim. Jika sosio-emosional tidak disesuaikan dengan kekompakan tim, hal ini dapat mengganggu kinerja dan prestasi tim, yang pada akhirnya mengganggu prestasi-prestasi individu.

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. Dalam melihat sejauhmana hubungan kekompakan terhadap kerjasama tim.

Dewi (2007) menetapkan indikator-indikator sebagai berikut:

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

2.2 Efisiensi Kerja

2.2.1 Pengertian Efisiensi Kerja

Menurut Susilo(2011) adalah suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang di miliki.

Menurut Sedarmayanti (2014) Efisiensi adalah ukuran tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu proses. Semakin hemat atau sedikit penggunaan sumber daya, maka prosesnya dikatakan semakin efisien. Proses yang efisien ditandai dengan perbaikan proses sehingga menjadi lebih murah dan lebih cepat.

Menurut Miranda (2011) efisiensi adalah prediksi keluaran (output) pada biaya minimum, atau merupakan rasio antara kuantitas sumber yang digunakan

dengan keluaran yang dikirim. Efisiensi adalah satu pengertian tentang perbandingan terbaik antara pendapatan dan pengeluaran, bekerja keras dan hasil-hasilnya, modal dan keuntungan, biaya dan kenikmatan yang ada kalanya juga disamakan dengan ketepatan atau dapat juga dirumuskan sebagai perbandingan terbaik antara pengeluaran dan penghasilan, antara suatu usaha kerja dengan hasilnya.

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 akan sesuatu merupakan modal utama bagi keberhasilannya. Dalam hal ini efisiensi, kesadaran akan arti dan makna efisiensi 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.

b. Keahlian

Unsur keahlian dalam efisiensi, melekat juga pada manusia. Keahlian manusia akan sesuatu perlu ditunjang dengan adanya peralatan, supaya efisiensi yang dicapai dapat lebih tinggi daripada tanpa menggunakan alat. Sebab keahlian tanpa disertai dengan adanya fasilitas, tidak mungkin dapat

diterapkan guna menghasilkan sesuatu yang terbaik dan selancar seperti kalau disertai dengan fasilitas.

c. Disiplin

Kedua unsur termasuk belum akan menjamin hasil kerja yang baik, kalau tidak disertai dengan unsur disiplin. Oleh karena itu 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.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul	Tujuan	Hasil Penelitian
1	Dewi (2005)	Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. DUPANTEX Kabupaten Pekalongan	Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja sehingga berdampak adanya efektifitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara pembagian kerja terhadap efektivitas kerja.

			kerja karyawan.	
2	Harry Wijaya Hutasuhut (2011)	Analisis Tim Kerja Pada PT. Buana via Komputama Site, Medan	penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Varia Komputama Site, Medan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel budaya kerja dan komitmen karyawan.
3	Hendro Natanael Manurung (2013)	Analisis Hubungan kerjasama Tim untuk Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat	Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui dan menganalisis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antar

		Solider, Pancur Batu	<p>pengaruh kerjasama tim terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT Bank Perkredita Rakyat Solider, Pancur Batu.</p>	<p>kerjasama tim dan efektifitas kerja karyawan.</p>
4	Munawarah (2018)	<p>Analisis Kerjasama Tim Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Dan Efisiensi Karyawan (Studi Kasus Pada Sarijan Coffee II Kota Malang)</p>	<p>Untuk Mengetahui Dan mendiskripsikan Bagaimana Kerjasama Tim Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Dan Efisiensi Karyawan Di Sarijan Coffee</p>	<p>Hasil Penelitian yang dilakukan di sarijan Coffee Kota Malang, menunjukkan bahwa kerjasama tim yang dilakukan di sarijan coffee masih kurang efisien karena masih mengalami</p>

			II Kota Malang	kendala dalam bekerja
5	Novia Ulvatunajah (2019)	Analisis Kerjasama Tim Dan Efisiensi Kerja Karyawan PT. Sygma Exa Grafika Bandung	Untuk Mengetahui Kondisi Kerjasama Tim dan Efisiensi Kerja Di PT Sygma Exa Grafika Bandung	Hasil Penelitian Dapat Disimpulkan Bahwa Pelaksanaan Kerjasama Tim Pada Dasarnya Sudah Baik Meskipun Belum Sangat Baik.

2.4 Kerangka Berpikir

Sebagaimana telah disinggung di atas bahwa kerjasama tim yang baik akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan:

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian



2.5 Hipotesis

(Sugiyono, 2008:47) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap objek permasalahan Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis penelitian ini adalah “Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efesiensi kerja karyawan pada PT Riau wisata Hati Pekanbaru.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian adalah pada PT Riau Wisata Hati, Pekanbaru. Di Jl. Soekarno Hatta, Waktu penelitian dilakukan mulai dari Februari 2020.

3.2 Operasional variabel

Definisi operasional variabel di dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Independen yaitu Kerjasama Tim (X)
- b. Variabel Dependen yaitu Efisiensi kerja (Y)

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) pada dasarnya pengukuran kinerja didasarkan pada 5 hal berikut :

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu,
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Secara keseluruhan operasionalisasi variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Veriabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Kerjasama Tim (X)	Suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan 	Likert
Efisiensi Kerja (Y)	efisiensi kerja adalah manusia, karena dengan akal, pikiran dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran 2. Keahlian 3. Disiplin 	Likert

Sumber: Daft (2002) dan Sedarmayanti (2011) data diolah

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja sesuai dengan bagian-bagian yang ada pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru yang berjumlah 40 orang. Maka peneliti menetapkan sampel sebanyak 30 orang untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan Pada PT Riau Wisata Hati Jl. Soekarno Hatta Pekanbaru
Dengan Bidang Yang Berbeda-Beda

No.	Posisi Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Divisi Operasional	15 orang
2.	Divisi Pemasaran	8 orang
3.	Divisi Sumber Daya Manusia	7 orang
4.	Divisi Pengawasan	3 orang
5.	Divisi Penyaluran	7 orang
Total		40

Sumber: Kantor PT. Riau Wisata Hati Jl. Soekarno Hatta.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan angket.
- b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi (gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah

karyawan dan aktifitas perusahaan), dan dari jurnal-jurnal; penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan PT Riau Wisata Hati, Pekanbaru.
- b. Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis deskriptif merupakan metode analisis data dimana peneliti mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

1. Uji Normalitas

(Situmorang et al, 2008:62) Pengujian ini dilakukan untuk melihat dalam model regresi, apakah variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas juga dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS melalui gambar kurva uji normal P-P plot ini dapat disimpulkan bahwa data

penelitian mempunyai distribusi normal karena sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan atau perbedaan varians dari residual pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Situmorang *et al*, 2008:63).

3. Analisis Regresi Sederhana

Peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kerjasama Tim (X) terhadap variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y). Peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistic Product and Service Solution)* versi 17.00 agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y = Efektivitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Sederhana

X = Kerjasama Tim

e = Variabel Pengganggu (*standard error*)

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu kerjasama tim (X) adalah besar terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kerja karyawan (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Jika R^2 kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu kerjasama tim (X) terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kerja karyawan (Y) semakin kecil (Sugiyono, 2005:186).

b. Uji Signifikan Individual/Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun Uji-t menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu kerjasama tim (X) terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kerja karyawan (Y).

$H_0 : b_1 \neq 0$, Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu kerjasama tim (X) terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kerja Karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima atau H_a ditolak, jika t hitung $<$ t tabel pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak atau H_a diterima, jika t hitung $>$ t tabel pada $\alpha = 5\%$

4. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2005:86), Skala Pengukuran Skala Likert Skala Likert Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.3

Instrumen skala Likert

No.	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2

5.	Sangat Tidak Seruju (STS)	1
----	---------------------------	---

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti yaitu kuesioner. Uji validitas dalam hal ini diambil sebagai responden berjumlah 30 orang karyawan pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan Software SPSS Versi 22 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2005:110). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 for windows terhadap 30 orang karyawan di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.60 maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0.60 maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perjalanan yang meliputi perjalanan udara,darat dan laut. merupakan perusahaan jasa parawisata yang meliputi Tours & Travel, penjualan tiket pesawat(online), perjalanan wisata dalam dan luar negeri, Hotel Reservation,dll yang lokasi di Jl. Hangtuah Pekanbaru, karena tidak memungkinkan maka PT. Riau Wisata Hati pindah alamat ke kantor baru tambahan yang terletak di Jln. Soekarno Hatta Pekanbaru.

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat di Pekanbaru merupakan dasar didirikannya PT. Riau Wisata Hati karena dinilai tingginya minat masyarakat dalam memenuhi kebutuhan akan sarana transportasi khususnya untuk perjalanan ibadah haji dan umrah.

PT. Riau Wisata Hati berkomitmen mengutamakan pelayanan terbaik sesuai dengan kebutuhan jasa parawisata yang menjadi unggulan kami untuk perorangan, perusahaan maupun pemerintahan. Karena melalui company profil tersebut mereka siap memberikan ‘‘pelayanan sepenuh hati’’. Kelengkapan informasi menjadi jaminan pelayanan kami dalam seluruh bidang jasa Umrah, pariwisata dalam luar negeri.

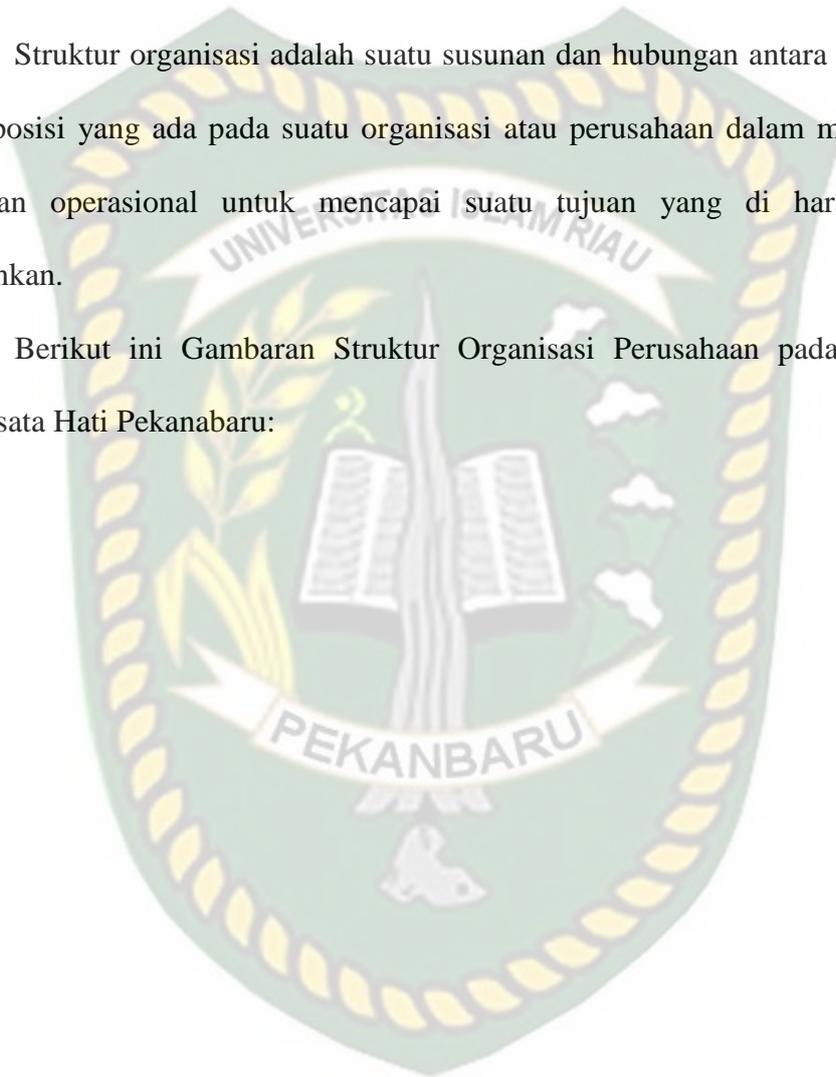
Yang menjadi dasar berdirinya PT. Riau Wisata Hati adalah dari ketidaksukaan M. Daud selaku pimpinan travel PT. Riau Wisata Hati terhadap

keberangkatan haji yang telah dinaikinya maka dari itu dia berinisiatif membangun travel ini dengan baik dan termanajemen.

4.2 Struktur Organisasi

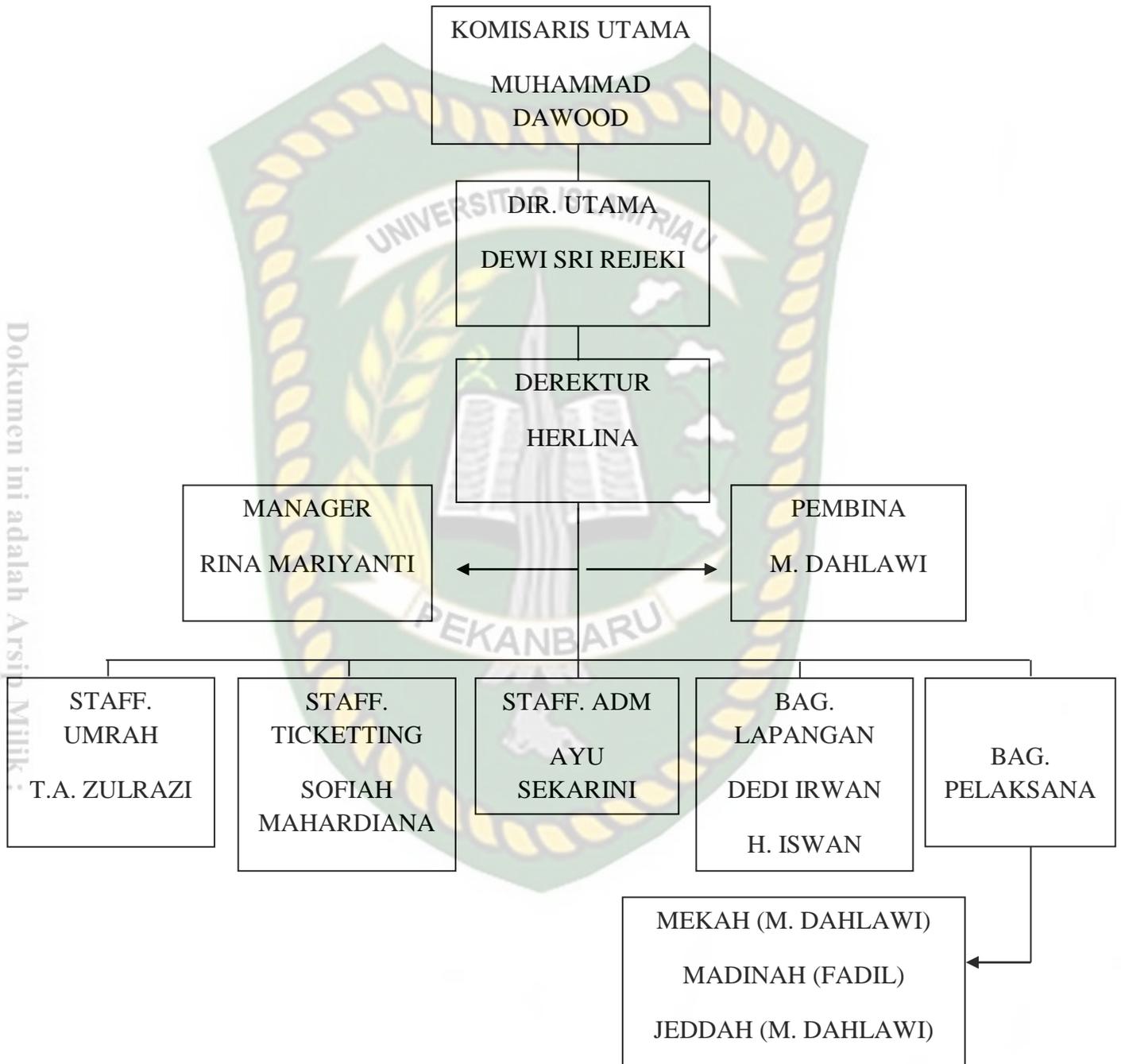
Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai suatu tujuan yang di harapkan dan diinginkan.

Berikut ini Gambaran Struktur Organisasi Perusahaan pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru:



Gambar 4.1

Struktur Perusahaan PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru



Sumber: Kantor PT. Riau Wisata Hati Jl. Soekarno Hatta

Secara singkat mengenai tugas dan wewenang dari masing-masing bagian yang terdapat dalam Perusahaan Riau Wisata Hati Pekanbaru:

1. Pimpinan

Pimpinan bertugas menetapkan berbagai kebijakan terkait dengan operasional perusahaan, membuat perencanaan, mengkoordinir, memberikan wewenang kepada tiap bagian untuk melakukan tugasnya masing-masing serta melakukan pengawasan dan pengendalian kegiatan usaha.

2. Direktur

Dalam perusahaan direktur adalah orang yang berhak atas segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan. Tugas-tugas direktur antara lain sebagai berikut:

- a. Menentukan dan mengkoordinasi serta mengawasi semua kegiatan perusahaan
- b. Mengadakan hubungan relasi.

3. Customer services

Adapun tugas customer service dalam perusahaan ini adalah melayani para jamaah dan mengarahkan kepada jamaah tentang paket dan semua yang berkaitan dengan keberangkatan.

a. Manajer Umrah dan Haji

Dalam perusahaan ini manajer umrah dan haji mempunyai tugas-tugas sebagai berikut:

- 1) Mengelola penyelenggara umrah

- 2) Mengelola penyelenggara haji

b. Accounting

Dalam perusahaan ini manajer keuangan dan akuntansi mempunyai tugas-tugas sebagai berikut:

- 1) Mencatat semua transaksi yang terjadi diperusahaan

- 2) Menerima dan menyimpan faktur-faktur penjualan dan pembayaran

- 3) Membuat laporan keuangan satu tahun sekali yang ditujukan kepada direktur perusahaan.

c. Kasir

Adapun tugas-tugas kasir dalam perusahaan ini adalah:

- 1) Menerima transaksipembayaran

- 2) Melakukan pembayaran pengeluaran perusahaan.

d. Ticketing

Adapun tugas-tugas ticketing dalam perusahaan ini adalah melakukan penjualan ticket-ticket pesawat kepada pembeli.

e. Roomlist

Adapun tugas-tugas roomlist dalam perusahaan ini adalah melakukan pengaturan kamar untuk para calon jamaah.

4.3 Visi dan Misi

Visi

1. Untuk menjadikan salah satu perusahaan yang mempunyai pelayanan serta produk yang lengkap khususnya dalam bidang paket umroh, wisata dan internasonal, ticketingpesawat.
2. Menjadi Travel & Tour yang terkemuka serta mendapat kepercayaan Jamaah dan masyarakat.

Misi

1. Memberikan pelayanan yang maksimal dan memuaskan kepada pelanggan.
2. Memberikan kesejahteraan kepada setiap anggota perusahaan, pemegang saham, manajemen dan seluruh karyawan Berupaya memberikan ilmu pengetahuan tentang umroh dan wisata lainnya.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksamaan deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteristik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat keanekaragaman karakteristik responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru. Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini:

5.1.1 Jenis Kelamin

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	25	62,5%
2	Perempuan	15	37,5%
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang karyawan atau sebesar 62,5% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang karyawan atau sebesar 37,5%, dikarenakan tenaga kerja laki-laki lebih dibutuhkan diperusahaan dalam mengelola jemaah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan.

5.1.2 Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang, disamping faktor-faktor lainnya. Dari sampel penelitian ini adalah 40 karyawan, responden yang berusia 21-30 sebanyak 25 orang karyawan, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 10 orang karyawan, dan responden yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 5 orang karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	21 - 30 Tahun	25	62,5%
2	31 - 40 Tahun	10	25%
3	> 40 Tahun	5	12,5%
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari komposisi umur responden distribusi yang paling besar beras pada usia 21-30 tahun yaitu 62,5%, sedangkan untuk umur 31-40 tahun sebesar 25% dan untuk umur >40 sebesar

12,5%, dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan yang lebih muda. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru mendominasi usia 21-30 tahun.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Pendidikan responden di kelompokkan kedalam dua kelompok pendidikan yaitu pendidikan setara dengan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK) dan pendidikan Sarjana S1. Untuk lebih jelasnya pemaparan jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK Sederajat	30	75%
2	Sarjana S1	10	25%
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden yang berlatar belakang pendidikan dominan adalah SMA/SMK sederajat sebanyak 30 orang karyawan 75% dan untuk responden yang berlatar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 10 orang karyawan 25%, diperusahaan PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru banyak memiliki karyawan yang tamatan dari SMA/SMK Sederajat.

5.1.4 Masa kerja

Masa kerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai

bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Karyawan yang bekerja dikategorikan dalam 5 komposisi yaitu < 1 Tahun, 1-5 Tahun, 6-10 Tahun, dan diatas 11 Tahun. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 tahun	5	12,5%
2	1 - 5 Tahun	10	25%
3	6 - 10 Tahun	20	50%
4	> 11 Tahun	5	12,5%
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 40 responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 20 karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ini memiliki masa kerja 6-10 tahun, dengan ini berarti mereka sudah cukup matang dalam kerjasama tim didalam pekerjaan diperusahaan tersebut.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode kolerasi product moment terkoreksi (corrected item-total-correlation) dengan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ dengan sampel sebanyak 40 karyawan, nilai kritis korelasi product moment atau disebut r tabel adalah 0,3044. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product moment terkolerasi lebih besar dari 0,3044 maka

item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode alfa-cronbach. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien alfa-cronbach lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner kerjasama tim terhadap efisiensi PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Data

Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
KT 1	0,790	0,3044	Valid
KT 2	0,477	0,3044	Valid
KT 3	0,820	0,3044	Valid
KT 4	0,668	0,3044	Valid
KT 5	0,774	0,3044	Valid
KT 6	0,853	0,3044	Valid
KT 7	0,875	0,3044	Valid
KT 8	0,858	0,3044	Valid
KT 9	0,858	0,3044	Valid
Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
EK 1	0,753	0,3044	Valid

EK 2	0,869	0,3044	Valid
EK 3	0,792	0,3044	Valid
KT 4	0,787	0,3044	Valid
KT 5	0,801	0,3044	Valid
KT 6	0,788	0,3044	Valid
KT 7	0,866	0,3044	Valid
KT 8	0,804	0,3044	Valid
KT 9	0,804	0,3044	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada variabel X mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dengan 40 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data SPSS versi 22.00 lebih besar dari r tabel 0,3044 sehingga butir pertanyaan pada variabel kerjasama tim yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronbach's, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kerjasama Tim (X)	0,928	Reliable
Efisiensi Kerja (Y)	0,905	Reliable

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang digunakan nyatakan reliable.

5.3 Analisis Deskriptif Kerjasama Tim (X)

5.3.1 Karyawan Secara Bersama - Sama Bertanggung Jawab Terhadap Kualitas Kerja

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Secara Bersama - Sama Bertanggung Jawab Terhadap Kualitas Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	62,5%
2	Setuju	11	27,5%
3	Cukup Setuju	4	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 25 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 62,5%, lalu 11 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 27,5%, dan 4 responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 10%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahawa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti semua karyawan di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru secara bersama-sama bertanggung jawab atas kesalahan dalam pekerjaan yang membuat berpengaruh terhadap kualitas kerja. Semua karyawan di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru sudah mencari solusi yang terbaik atas kesalahan dalam pekerjaan yang membuat kualitas kerja di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru dapat di atasi dengan secara bersama-sama.

5.3.2 Karyawan Sering Bekerja Bersama - Sama Saat Sedang Menjalankan Tugas

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Sering Bekerja Bersama - Sama Saat Sedang Menjalankan Tugas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	5	12,5%
2	Baik	21	52,5%
3	Cukup Baik	10	25%
4	Tidak Baik	4	10%
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 5 orang responden memberi jawaban sangat baik dengan tingkat persentase 12,5%, lalu 221 responden memberi jawaban baik dengan tingkat persentase 52,5%, 10 responden memberi jawaban cukup baik dengan tingkat persentase 25%, Dan 4 responden memberi jawaban tidak baik dengan tingkat persentase 10%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak baik berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan baik, ini berarti semua karyawan di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru sudah saling bekerja sama dan saling membantu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan.

5.3.3 Karyawan Sering Saling Berkontribusi Dalam Menjalankan Tugas

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Sering Saling Berkontribusi Dalam Menjalankan Tugas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	10	25%
2	Baik	24	60%
3	Cukup Baik	5	12,5%
4	Tidak Baik	1	2,5%
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 10 orang responden memberi jawaban sangat baik dengan tingkat persentase 25%, lalu 24 responden memberi jawaban baik dengan tingkat persentase 60%, 5 responden memberi jawaban cukup baik dengan tingkat persentase 12,5%, Dan 1 responden memberi jawaban tidak baik dengan tingkat persentase 2,5%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak baik berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan baik, ini berarti semua karyawan di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru sangat bersemangat dan saling berkontribusi dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepada semua karyawa di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru.

5.3.4 Sesama Anggota Tim Ketika Diberikan Tugas, Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan Tanpa Harus Dilakukan Pengawasan Ekstra Yang Ketat

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Tentang Sesama Anggota Tim Ketika Diberikan Tugas, Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan Tanpa Harus Dilakukan Pengawasan Ekstra Yang Ketat

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	16	40%
2	Sesuai	19	47,5%
3	Cukup Sesuai	3	7,5%
4	Tidak Sesuai	2	5%
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 16 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan tingkat persentase 40%, lalu 19 responden memberi jawaban sesuai dengan tingkat persentase 47,5%, 3 responden memberi jawaban cukup sesuai dengan tingkat persentase 7,5%, Dan 2 responden memberi jawaban tidak sesuai dengan tingkat persentase 5%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak sesuai berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sesuai, ini berarti karyawan di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru telah mengerti tentang sesama anggota tim ketika diberikan tugas, sesuai dengan tujuan perusahaan tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra yang ketat.

5.3.5 Saya Ketika Diberikan Tugas, Mengerjakannya Atas Dasar Kepercayaan Akan Kemampuan Saya

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Tentang Saya Ketika Diberikan Tugas, Mengerjakannya Atas Dasar Kepercayaan Akan Kemampuan Saya

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	16	40%
2	Baik	17	42,5%
3	Cukup Baik	7	17,5%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 16 orang responden memberi jawaban sangat baik dengan tingkat persentase 40%, lalu 17 responden memberi jawaban baik dengan tingkat persentase 42,5%, dan 7 responden memberi jawaban cukup baik dengan tingkat persentase 17,5%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak baik dan sangat tidak baik berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan baik, ini berarti karyawan sudah baik ketika karyawan diberikan tugas semua karyawan mengerjakan tugasnya atas dasar kepercayaan akan kemampuan dari setiap karyawan di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru.

5.3.6 Pimpinan Menerima Dengan Puas Terhadap Hasil Kerja Yang Saya Selesaikan

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Menerima Dengan Puas Terhadap Hasil Kerja Yang Saya Selesaikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	15	37,5%
2	Sesuai	19	47,5%
3	Cukup Sesuai	6	15%
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 15 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan tingkat persentase 37,5%, lalu 19 responden memberi jawaban sesuai dengan tingkat persentase 47,5%, dan 6 responden memberi jawaban cukup sesuai dengan tingkat persentase 15%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak sesuai dan sangat tidak sesuai berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sesuai, pemimpin menerima dengan puas terhadap hasil kerja karyawan yang telah diselesaikan sesuai yang dibutuhkan oleh PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru.

5.3.7 Dalam Menjalankan Tugas Kami Memiliki Sikap Saling Ketergantungan Berdasarkan Urutan Tugas

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Tentang Dalam Menjalankan Tugas Kami Memiliki Sikap Saling Ketergantungan Berdasarkan Urutan Tugas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	50%
2	Setuju	18	45%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 20 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 50%, lalu 18 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 45%, dan 2 responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 5%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan telah menjalankan tugas sesuai dengan urutan yang telah diterima oleh karyawan dan karyawan juga memiliki sikap saling ketergantungan. Karyawan akan menyelesaikan tugasnya satu persatu yang telah diserahkan oleh para jemaah kepada karyawan di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru.

5.3.8 Hasil Kerja Tim Bukanlah Merupakan Semata-Mata Kemampuan Individual

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Tim Bukanlah Merupakan Semata-Mata Kemampuan Individual

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	57,5%
2	Setuju	16	40%
3	Cukup Setuju	1	2,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 23 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 57,5%, lalu, 16 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 40%, dan 1 responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 2,5%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan telah mengerjakan tugasnya dengan cara bekerjasama supaya mendapatkan hasil kerja yang sangat memuaskan kepada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru. Hasil dari kerjasama tim bukanlah merupakan hasil dari kerja individual tetapi kekompakkan dari semua karyawan yang menghasilkan keuntungan dari PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru.

5.3.9 Kerja Tim Yang Dibangun Merupakan Komitmen Bersama Dalam Mencapai Tujuan Yang Akan Dicapai

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Tentang Kerja Tim Yang Dibangun Merupakan Komitmen Bersama Dalam Mencapai Tujuan Yang Akan Dicapai

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	57,5%
2	Setuju	16	40%
3	Cukup Setuju	1	2,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 23 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 57,5%, lalu, 16 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 40%, dan 1 responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 2,5%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru telah menerapkan kerjasama tim yang telah dibangun perusahaan tersebut supaya dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kerjasama Tim

Tabel 5.16

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kerjasama Tim

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kerjasama Tim (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan Secara Bersama - Sama Bertanggung Jawab Terhadap Kualitas Kerja	25	11	4	-	-	
	Nilai Bobot	125	44	12	-	-	181
2	Karyawan Sering Bekerja Bersama - Sama Saat Sedang Menjalankan Tugas	5	21	10	4	-	
	Nilai Bobot	25	84	30	8	-	147
3	Karyawan Sering Saling Berkontribusi Dalam Menjalankan Tugas	10	24	5	1	-	
	Nilai Bobot	50	96	15	2	-	163
4	Sesama Anggota Tim Ketika Diberikan Tugas, Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan Tanpa Harus Dilakukan Pengawasan Ekstra Yang Ketat	16	19	3	2	-	
	Nilai Bobot	80	76	9	4	-	169
5	Saya Ketika Diberikan Tugas, Mengerjakannya Atas Dasar Kepercayaan Akan Kemampuan Saya	16	17	7	-	-	
	Nilai Bobot	80	68	21	-	-	169
6	Pimpinan Menerima Dengan Puas Terhadap Hasil Kerja Yang Saya Selesaikan	15	19	6	-	-	

	Nilai Bobot	75	76	18	-	-	169
7	Dalam Menjalankan Tugas Kami Memiliki Sikap Saling Ketergantungan Berdasarkan Urutan Tugas	20	18	2	-	-	
	Nilai Bobot	100	72	6	-	-	178
8	Hasil Kerja Tim Bukanlah Merupakan Semata-Mata Kemampuan Individual	23	16	1	-	-	
	Nilai Bobot	115	64	3	-	-	182
9	Kerja Tim Yang Dibangun Merupakan Komitmen Bersama Dalam Mencapai Tujuan Yang Akan Dicapai	23	16	1	-	-	
	Nilai Bobot	115	64	3	-	-	182
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1540

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel kerjasama tim pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru. Dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1497. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 9 \times 5 \times 40 = 1800$$

$$\text{Nilai terendah} = 9 \times 1 \times 40 = 360$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1800 - 360}{5} = 288$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kerjasama tim pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1440 - 1728

Baik = 1152 - 1440

Ragu-Ragu = 864 - 1152

Tidak Baik = 576 - 864

Sangat Tidak Baik = 288 – 576

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kerjasam tim pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru berada pada kategori Sangat Baik. Kriteria penilaian berada diantara 1440 - 1728. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama yang dihasilkan telah sangat baik yang dikarenakan di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru sudah menerapkan kerjasama tim yang sangat baik antara sesama karyawan. Kerjasama tim merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam suatu perusahaan karena dapat saling membantu kesalahan-kesalahan yang ada di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru dan dapat tercapai sesuai tujuan yang telah diharapkan oleh pemimpin PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru.

5.5 Analisis Deskriptif Eesiensi Kerja (Y)

5.5.1 Karyawan Selalu Hadir Sesuai Di Hari Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Hadir Sesuai Di Hari Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	15	37,5%
2	Sesuai	17	42,5%
3	Cukup Sesuai	7	17,5%
4	Tidak Sesuai	1	2,5%
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 15 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan tingkat persentase 37,5%, lalu 17 responden memberi jawaban sesuai dengan tingkat persentase 42,5%, 7 responden memberi jawaban cukup sesuai dengan tingkat persentase 17,5%, Dan 1 responden memberi jawaban tidak sesuai dengan tingkat persentase 2,5%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak sesuai berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sesuai, ini berarti karyawan PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru selalu hadir dan tertib atas kehadiran yang telah diterapkan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak dapat hadir wajib memberikan alasannya

kepada perusahaan dan dan melapor kepada perusahaan supaya perusahaan dapat mengatasi bagi karyawan yang tidak dapat hadir.

5.5.2 Setiap Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu Di Jam Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu Di Jam Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	30%
2	Setuju	18	45%
3	Cukup Setuju	9	22,5%
4	Tidak Setuju	1	2,5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 12 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 30%, lalu 18 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 45%, 9 responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 22,5%, Dan 1 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 2,5%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan setuju dengan jam kerja yang telah ditetapkan di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru.

Karyawan selalu hadir dengan tepat waktu, karyawan yang tidak hadir dengan tepat waktu akan diberikan sanksi oleh perusahaan.

5.5.3 Karyawan Selalu Pulang Tepat Waktu Di Akhir Jam Kerja Perusahaan

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Tentang Karyawan selalu pulang tepat waktu di akhir jam kerja perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	52,5%
2	Setuju	13	32,5%
3	Cukup Setuju	5	12,5%
4	Tidak Setuju	1	2,5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 21 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 52,5%, lalu 13 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 32,5%, 5 responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 12,5%, Dan 1 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 2,5%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan selalu pulang kerja dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.5.4 Karyawan Bisa Memanfaatkan Waktu Yang Tersedia Sebaik Mungkin Dalam Mengejarkan Tugas Dari Perusahaan

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Tentang Karyawan Bisa Memanfaatkan Waktu Yang Tersedia Sebaik Mungkin Dalam Mengejarkan Tugas Dari Perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	12	30%
2	Baik	20	50%
3	Cukup Baik	6	15%
4	Tidak Baik	2	5%
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 12 orang responden memberi jawaban sangat baik dengan tingkat persentase 30%, lalu 20 responden memberi jawaban baik dengan tingkat persentase 50%, 6 responden memberi jawaban cukup baik dengan tingkat persentase 15%, Dan 2 responden memberi jawaban tidak baik dengan tingkat persentase 5%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak baik berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan baik, ini berarti karyawan bisa memanfaatkan waktu kosong dan mengejarkan tugas lain yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan juga bisa dapat membantu karyawan lain ketika memiliki waktu kosong supaya pekerjaan di perusahaan tersebut dapat terselesaikan dengan cepat.

5.5.5 Beban Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki Karyawan

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki Karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	15	37,5%
2	Sesuai	20	50%
3	Cukup Sesuai	5	12,5%
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 15 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan tingkat persentase 37,5%, lalu 20 responden memberi jawaban sesuai dengan tingkat persentase 50%, dan 5 responden memberi jawaban cukup sesuai dengan tingkat persentase 12,5%/ Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak sesuai dan sangat tidak sesuai berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas makadapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab pernyataan sesuai, ini berarti karyawan harus mengejarkan tugasnya yang diberikan oleh perusahaan dan sesuai kemampuan karyawan dan keahlian karyawan.

5.5.6 Beban Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Waktu Kerja Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Waktu Kerja Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	15	37,5%
2	Sesuai	19	47,5%
3	Cukup Sesuai	6	15%
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan 2019

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 15 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan tingkat persentase 37,5%, lalu 19 responden memberi jawaban sesuai dengan tingkat persentase 47,5%, dan 6 responden memberi jawaban cukup sesuai dengan tingkat persentase 15%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak sesuai dan sangat tidak sesuai berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab sesuai, ini berarti pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus sesuai waktu yang telah diberikan oleh perusahaan karyawan harus menyelesaikan dengan waktu disediakan di perusahaan.

5.5.7 Setiap Karyawan Melaksanakan Pekerjaannya Sesuai Dengan Prosedur Standar Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Melaksanakan Pekerjaannya Sesuai Dengan Prosedur Standar Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	20	50%
2	Sesuai	18	45%
3	Cukup Sesuai	2	5%
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 20 orang responden memberi jawaban sangat sesuai dengan tingkat persentase 50%, lalu 18 responden memberi jawaban sesuai dengan tingkat persentase 45%, dan 2 responden memberi jawaban cukup sesuai dengan tingkat persentase 5%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak sesuai dan sangat tidak sesuai berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat sesuai, ini berarti perusahaan harus memberikan tugas kepada karyawan dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan tidak boleh memberikan tugas kepada karyawan dengan terdesak itu akan mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan diperusahaan.

5.5.8 Setiap Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Pada Waktu Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan

Tabel 5.24

Tnaggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Pada Waktu Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	57,5%
2	Setuju	16	40%
3	Cukup Setuju	1	2,5%
4	Tudak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: *Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 23 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 57,5%, lalu, 16 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 40%, dan 1 responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 2,5%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik yang telah diberikan oleh perusahaan. Karyawan juga menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.5.9 Setiap Karyawan Mempunyai Inisiatif Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Mempunyai Inisiatif Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	57,5%
2	Setuju	16	40%
3	Cukup Setuju	1	2,5%
4	Tudak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		40	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil responden di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru ada sebanyak 23 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 57,5%, lalu, 16 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 40%, dan 1 responden memberi jawaban cukup setuju dengan tingkat persentase 2,5%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti setiap karyawan mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu itu akan menguntungkan bagi perusahaan dapat mencapai tujuan yang dicapai diperusahaan.

5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Efisiensi Kerja

Tabel 5.26

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Efisiensi Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Efisiensi Kerja (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan Selalu Hadir Sesuai Di Hari Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan	15	17	7	1	-	
	Nilai Bobot	75	68	21	2	-	166
2	Setiap Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu Di Jam Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan	12	18	9	1	-	
	Nilai Bobot	60	72	27	2	-	161
3	Karyawan Selalu Pulang Tepat Waktu Di Akhir Jam Kerja Perusahaan	21	13	5	1	-	
	Nilai Bobot	105	52	20	2	-	179
4	Karyawan Bisa Memanfaatkan Waktu Yang Tersedia Sebaik Mungkin Dalam Mengejarkan Tugas Dari Perusahaan	12	20	6	2	-	
	Nilai Bobot	60	80	18	4	-	162
5	Beban Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki Karyawan	15	20	5	-	-	

	Nilai Bobot	75	80	20	-	-	175
6	Beban Kerja Yang Diberikan Sesuai Dengan Waktu Kerja Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan	15	19	6	-	-	
	Nilai Bobot	75	76	18	-	-	169
7	Setiap Karyawan Melaksanakan Pekerjaannya Sesuai Dengan Prosedur Standar Kerja Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan	20	18	2	-	-	
	Nilai Bobot	100	72	6	-	-	178
8	Setiap Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Pada Waktu Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan	23	16	1	-	-	
	Nilai Bobot	92	64	3	-	-	159
9	Setiap Karyawan Mempunyai Inisiatif Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	23	16	1	-	-	
	Nilai Bobot	92	64	3	-	-	159
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	1508

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel efesiensi kerja pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru. Dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1488. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 9 \times 5 \times 40 = 1800$$

Nilai terendah = $9 \times 1 \times 40 = 360$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1800 - 360}{5} = 288$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kerjasama tim pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1440 - 1728

Baik = 1152 - 1440

Ragu-Ragu = 864 - 1152

Tidak Baik = 576 - 864

Sangat Tidak Baik = 288 - 576

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable efesiensi kerja pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru berada pada kategori Sangat Baik. Kriteria penilaian berada diantara 1440 - 1728. Hal ini menunjukkan bahwa efesiensi kinerja karyawan pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru dan menimbulkan keefektifitas dalam pekerjaan. Para karyawan di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru memiliki ide yang kreatif dalam meningkatkan keuntungan dalam perusahaan. Supaya keinginan perusahaan tercapai dengan baik dan sesuai oleh perusahaan.

5.7 Hasil Analisis Data

5.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu hubungan kerjasama tim untuk meningkatkan efesiensi kerja. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan SPSS Versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,670	3,136		,533	,597
	Kerjasama Tim	,960	,081	,887	11,861	,000

a. Dependent Variable: Efesiensi Kerja
Sumber: *Data Olahan SPSS 22*

Model persamaan regresi sederhana dari hasil SPSS tersebut yaitu:

$$Y = 1,670 + 0,960X$$

Dimana:

a = Nilai konstanta 1,670 berarti bahwa nilai konstanta, ketika kerjasama tim konstan, maka nilai efesiensi 1,670.

b = Koefisien regresi kerjasama tim sebesar 0,960 menyatakan bahwa apabila kerjasama tim meningkat sebesar satu satuan, maka efesiensi kerja akan

meningkat sebesar 0,960 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kerjasama tim dengan efisiensi kerja, semakin besar kerjasama tim maka efisiensi kerja akan semakin meningkat.

5.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel kerjasama tim dan efisiensi kerja pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru. Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Kedua variabel dikatakan berkorelasi jika perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,787	,782	2,3675

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim

Sumber: *Data Olahan SPSS 22*

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,887 atau sebesar 88,7%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel dependen (kerjasama tim) dan independen (efisiensi kerja) di PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru.

5.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 5.28 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,787 atau sebesar 78,7% sedangkan sisanya 21,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

5.7.4 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu kerjasama tim berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu efesiensi kerja. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya apabila $<$ 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terikatnya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29

Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,670	3,136		,533	,597
	Kerjasama Tim	,960	,081	,887	11,861	,000

a. Dependent Variable: Efesiensi Kerja
Sumber: *Data Olahan SPSS 22*

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel kerjasama tim diperoleh nilai t hitung sebesar 11,861 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 2,02439. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian kerjasama tim berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan efisiensi kerja. Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n-k-1) \\ &= t (0,05 / 2 ; 40 - 1 - 1) \\ &= t (0,025 ; 38) = 2,02439 \end{aligned}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas (X)

α = 0,05

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perjalanan yang meliputi perjalanan udara,darat dan laut. merupakan perusahaan jasa parawisata yang meliputi Tours & Travel, penjualan tiket pesawat(online), perjalanan wisata dalam dan luar negeri, Hotel Reservation,dll yang lokasi di Jl. Hangtuah Pekanbaru, karena tidak memungkinkan maka PT. Riau Wisata Hati pindah alamat ke kantor baru tambahan yang terletak di Jln. Soekarno Hatta Pekanbaru.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel kerjasama tim diduga memberi pengaruh terhadap efisiensi kerja pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru.

Dimana dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja. Serta diperoleh hasil bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap efisiensi kerja.

Sedangkan pengujian hipotesis kerjasama tim memiliki pengaruh secara parsial dan juga positif terhadap efisiensi kerja pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru. Hal ini dapat diketahui dengan melihat uji t (parsial) dengan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel dan dengan tingkat yang signifikan. Hubungan keeratan kerjasama tim terhadap efisiensi kerja pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru pada kategori kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi (r) memperoleh nilai sebesar 0,887 atau 88,7% dan kontribusi yang diberikan untuk variabel efisiensi kerja sebesar 78,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

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.

BAB VI

PENUTUP

6,1 Kesimpulan

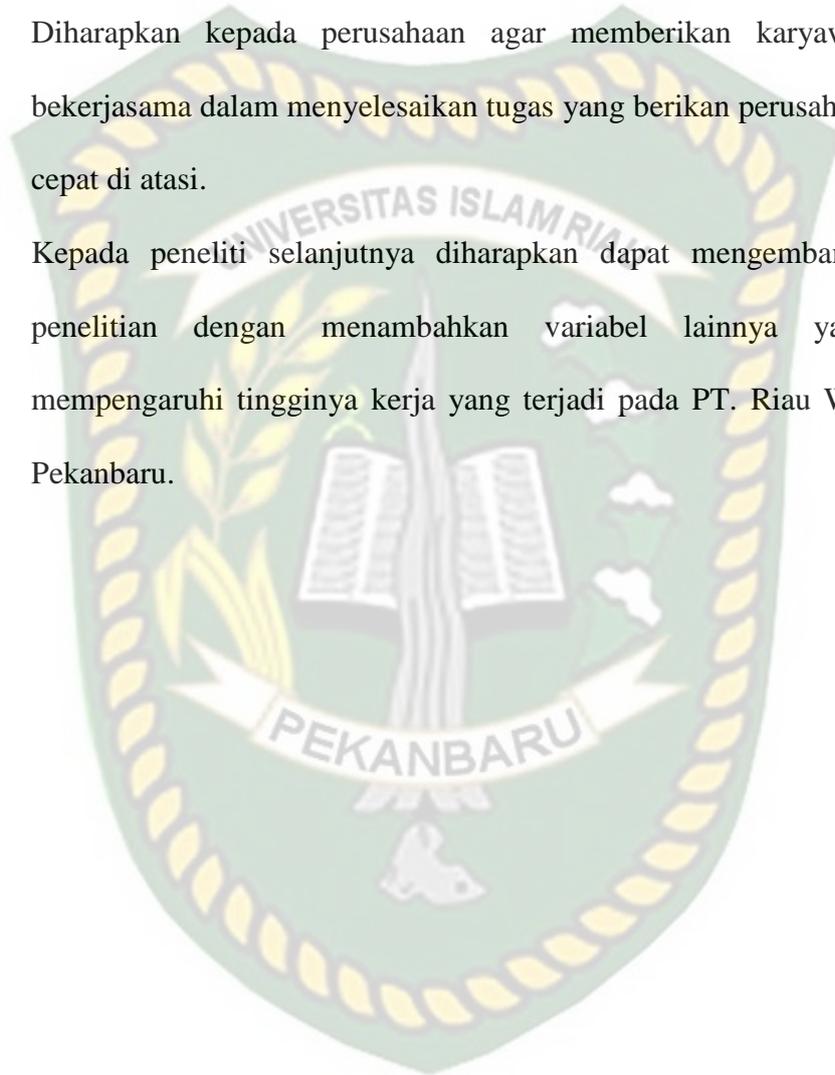
Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:.

1. Kerjasama Tim pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim yang terjadi pada perusahaan dirasa sudah baik.
2. Efisiensi yang dihasilkan pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru dalam kategori sangat baik,hal ini menunjukkan bahwa efisiensi kerja yang dihasilkan sangat baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal.
3. Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai dengan uji secara parsial dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan ke arah positif.
4. Hubungan kerjasama tim untuk meningkatkan efisiensi kerja pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru pada kategori kuat, besaran nilai t hitung dapat dilihat dari nilai korelasi (r) memperoleh nilai sebesar 0,887 atau 88,7% dan kontribusi yang diberikan untuk variabel efisiensi kerja sebesar 78,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar memberikan karyawan selalu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang berikan perusahaan supaya cepat di atasi.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kerja yang terjadi pada PT. Riau Wisata Hati Pekanbaru.



DAFTAR PUSTAKA

2006. Management Manajemen. Jakarta: Salemba Empat
- Allen, 2004 Strategi Membangun Tim Tangguh. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Amirullah. 2018. *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim*, Mitra Wacana Media, Bekasi..
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Manajemen Penelitian*, Cetakan Kesembilan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bactiaar, Miraza. 2004 *Manajemen Bisnis*. Bandung: ISEI. Bangun, Wilson
- Bactiar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Interaksara, Batam.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen*, Edisi Keenam Jilid Satu. Jakarta : Erlangga..
2006. *Manajemen*, Edisi Keenam Jilid Dua. Jakarta : Erlangga.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Sandra. 2007 *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Griffin, Ricky. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani., 2003. *Manajemen Personalia dan SDM*. BPFE. Jogjakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- <http://jurnal.usua.ac.id>*
- <https://tesk-id.123dok.com>>hukum*
- Internet:
- Kreitner dan Kinicki (2005). *Perilaku organisasi*, Edisi Sembilan, Salemba empat, Jakarta.

- Mailisa, Husnaina Safitri. 2012. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerjasama Tim dan Gaya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Serketariat daerah kota Sabang”. Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Uneversitas Syiah Kuala Vol. 1 No. 2; November 2012.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prambudu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maxwell, Jhon C, 2002: Leadership 101, Thomas Nelson, Inc.
- Pabundu, Moh. Tika. 2006. , cetakan pertama. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stepen P & Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Alih Bahasa Halida, S.E. dan Dewi Sartika, S.S, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Tata Kerja dan Produktifitas Kerja. Edisi Pertama. Bandung: CV Mandar Maju.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Iskandar Muda, Doli M. Ja’far Dalimunthe, Fadli dan Fauzie Syarief. 2008, Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis, USU Press, Medan.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung.
- West, Judge. 2002. Team Work. Prestasi Pustaka, Jakarta.