

SKRIPSI

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KREATIVITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM
PEKANBARU PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

DELTA ANGGRAINI

NPM: 165210225

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020
ABSTRAK**

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KREATIVITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM PEKANBARU**

DELTA ANGGRAINI
165210225

Tujuan penelitian ini ialah untuk melihat pengaruh kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Pekanbaru. Jenis penelitian ini ialah kuantitatif yang melihat pengaruh variable kerjasama tim (X1) dan Kreativitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Telkom Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang berada di PT. Telkom Pekanbaru, serta sampel penelitian ini berjumlah 35 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.0 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan kreativitas secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru. Hal ini dibuktikan bahwa nilai T- Statistic lebih besar dari 1,96 dan P- Value lebih kecil dari 0,000.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TEAM COOPERATION AND CREATIVITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. TELKOM PEKANBARU

DELTA ANGGRAINI

165210225

The purpose of this study was to see the effect of teamwork and creativity on employee performance at PT Telkom Telecom. This type of research is quantitative that looks at the influence of teamwork variables (X1) and Creativity (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Telkom Pekanbaru. The population in this study are employees who are at PT. Telkom Pekanbaru, and the sample of this study amounted to 35 people. Data analysis techniques in this study used SmartPLS 3.0. The results of this study indicate that teamwork and creativity partially and simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Telkom Pekanbaru. It is proven that the T-Statistic value is greater than 1.96 and the P-Value is smaller than 0,000.

Key Word: Team Corporation, Creativity And Employe Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru”**. Adapun skripsi ini sangat dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dan kekhilafan, skripsi ini masih jauh dari skripsi, Penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

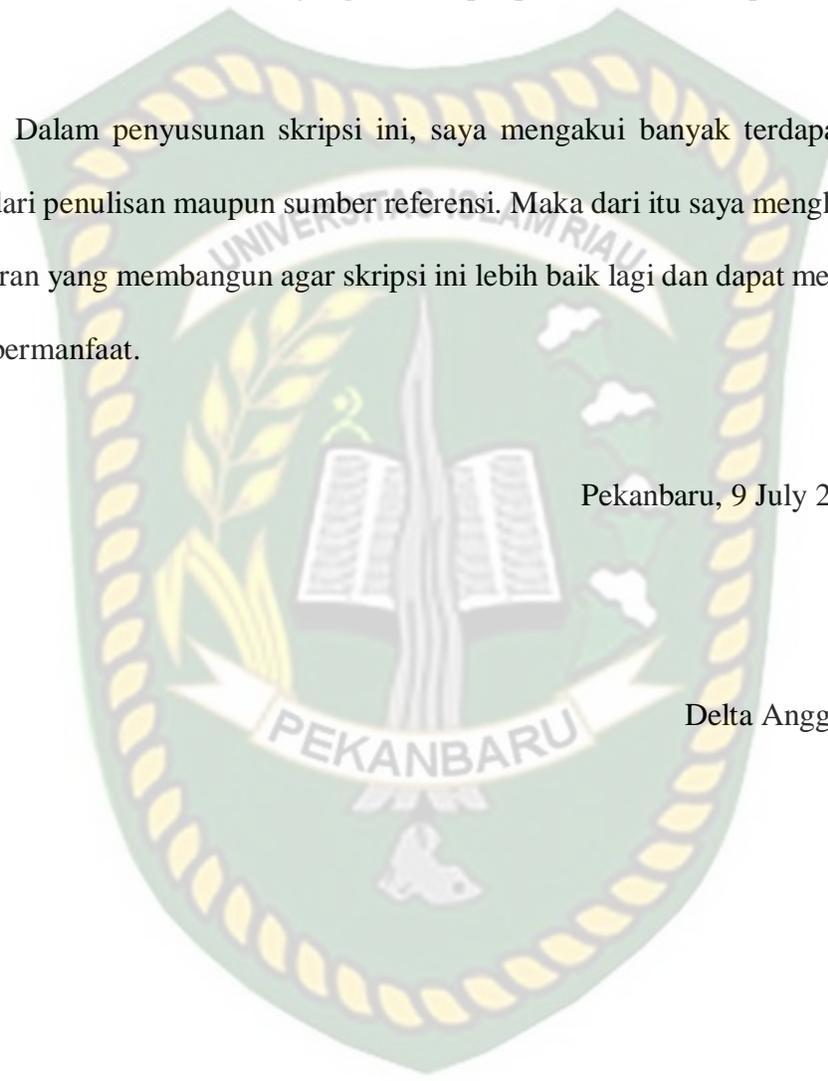
1. Kepada yang teristimewa buat Ibunda Ernawati dan Ayahanda Susiynto yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendoakan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas serta memberikan bantuan berupa material, spiritual dan moral yang tak akan dapat penulis balas. Selain itu selalu berdoa kepada Allah SWT agar Ayahanda dan Ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT.
2. Bapak Dr. Firdaus, AR, SE., M.Si Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abdul Razak Jer SE., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Indrastuti, MM., selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan arahan serta bimbingan kepada penulis.
5. Kepada Karyawan dan Staff PT. Telkom Pekanbaru yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini serta mendukung dalam pengambilan data penelitian ini.
6. Kepada yang teristimewa Nenek Suminah dan Kakek Pardino yang telah memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendoakan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini
7. Terimakasih Asisten Dosen Fekon kak Syaidah yang dianggap sebagai “kakak” yang juga selalu membimbing demi terselesaikannya skripsi tugas akhir ini

8. Terimakasih kepada rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UIR angkatan 16: Rika Ayu Astuti, Vivian Natasya, Syalma, Salwa Nadila, dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 9 July 2020

Delta Anggraini



DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penelitian	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Pengertian Kerjasama Tim	12
2.2 Pengertian Kreativitas	14
2.3 Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.4 Hubungan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan	35
2.5 Hubungan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan	36
2.6 Hubungan Kerjasama Tim dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan	36
2.7 Penelitian Terdahulu	38
2.8 Kerangka Pemikiran.....	39
2.9 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Penelitian.....	41
3.2 Operasional Variabel Penelitian	41
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data	44
3.6 Teknik Analisis Data	45

3.6.1 Model Struktural Atau Inner Model	47
3.8 Pengujian Hipotesis	50
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat PT. Telkom Pekanbaru	51
4.2 Restrukturisasi Internal PT. Telkom Pekanbaru	53
4.3 Aktivitas Perusahaan	55
4.4 Kerjasama PT. Telkom Pekanbaru	57
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden.....	66
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	66
5.1.2 Umur Responden	67
5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden	68
5.1.4 Masa Kerja Responden	69
5.2 Uji Kualitas Data.....	70
5.2.1 Convergent Validity	70
5.2.2 Composite Reliability.....	73
5.2 Analisis Deskriptif Kerjasama Tim Pada PT. Telkom Pekanbaru	73
5.3 Analisis Deskriptif Kreativitas Pada PT. Telkom Pekanbaru	92
5.4 Analisis Deskriptif Kinerja Pada PT. Telkom Pekanbaru.....	104
5.5 Analisis Data	119
5.5.1 Average Variance Extracted (AVE).....	119
5.5.2 Cronbach's Alpha.....	120
5.6 Analisis Evaluasi Measurement Inner Model	121
5.6.1 R- Square Adjusted	121
5.6.2 Uji Multikolinearitas (VIF).....	121
5.7 Analisa Bootstrapping SmartPLS (pengujian hipotesis)	122
5.78 Pembahasan Hasil Penelitian	125

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan 128
6.2 Saran 128

DAFTAR PUSTAKA



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan PT. Telkom Witel Ridar Pekanbaru Tahun 2019	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 3.2	Sampel Penelitian.....	44
Tabel 3.3	Alternatif Jawaban	45
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Umur	67
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 5.5	Outer Loading	70
Tabel 5.6	Discriminant Validity.....	72
Tabel 5.7	Composite Reliability.....	73
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai karyawan mengidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Telkom Pekanbaru	74
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai karyawan mampu memecahkan masalah yang ada di PT. Telkom Pekanbaru	76
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai karyawan memperbaiki sikap dan tindakan sesuai dengan kebijakan perusahaan	77
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai PT. Telkom Pekanbaru menjadwalkan kerja kepada anggota dengan efektif	78
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan metode kerja yang dimiliki	80
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai karyawan mampu mengawasi anggota yang lainnya dengan baik.....	81

Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai PT. Telkom Pekanbaru memberikan reward dan punishment kepada anggota yang berprestasi	82
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai PT. Telkom Pekanbaru merekrut anggota sesuai dengan analisis jabatan yang diinginkan.....	84
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai karyawan mampu mengembangkan ide atau strategi yang baru dalam memajukan PT. Telkom Pekanbaru.....	85
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengorientasikan perencanaan sesuai dengan tujuan perusahaan	87
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai sistem kerja PT. Telkom Pekanbaru berubah secara sistematis dan terorganisir.....	88
Tabel 5.19	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan variabel Kerjasama Tim (X1) pada PT. Telkom Pekanbaru	89
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu menghasilkan ide secara cepat.....	93
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru berani mengungkapkan ide	94
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki ide yang bervariasi	95
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru selalu mencari alternative dan strategi yang baik.....	97
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai cara berpikir karyawan PT. Telkom Pekanbaru sejalan dengan tujuan perusahaan.....	98
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengembangkan gagasan secara berkelompok	99

Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru selalu memperjelas gagasan yang menarik dan berbeda dari gagasan yang lain	110
Tabel 5.27	Rekapitulasi Hasil Tanggapan responden berdasarkan variabel Kreativitas (X2) pada PT. Telkom Pekanbaru.....	102
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai proses dan kondisi kerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru berjalan dengan lancar	105
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai waktu yang digunakan karyawan PT. Telkom Pekanbaru sangat efektif dan efisien.....	106
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki sedikit kesalahan dalam pekerjaannya	108
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki banyak pemberian dan melayani kerja dengan baik	109
Tabel 5.32	Tanggapan responden mengenai ketepatan kerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru sangat dinilai dan dihargai oleh perusahaan lain	110
Tabel 5.33	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru sangat mampu bekerja dengan baik sesuai dengan pengetahuan dan kompetensinya	112
Tabel 5.34	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu menganalisis data dan informasi secara tepat	113
Tabel 5.35	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengevaluasi tugas secara berkala.....	114
Tabel 5.36	Hasil Rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan variabel Kinerja (Y) pada PT. Telkom Pekanbaru	115
Tabel 5.37	Average Variance Extracted (AVE)	119
Tabel 5.38	Cronbach's Alpha	120
Tabel 5.39	R- Square Adjusted	121

Tabel 5.40	Collinearity Statistic.....	122
Tabel 5.41	Uji T dan P-Values.....	123



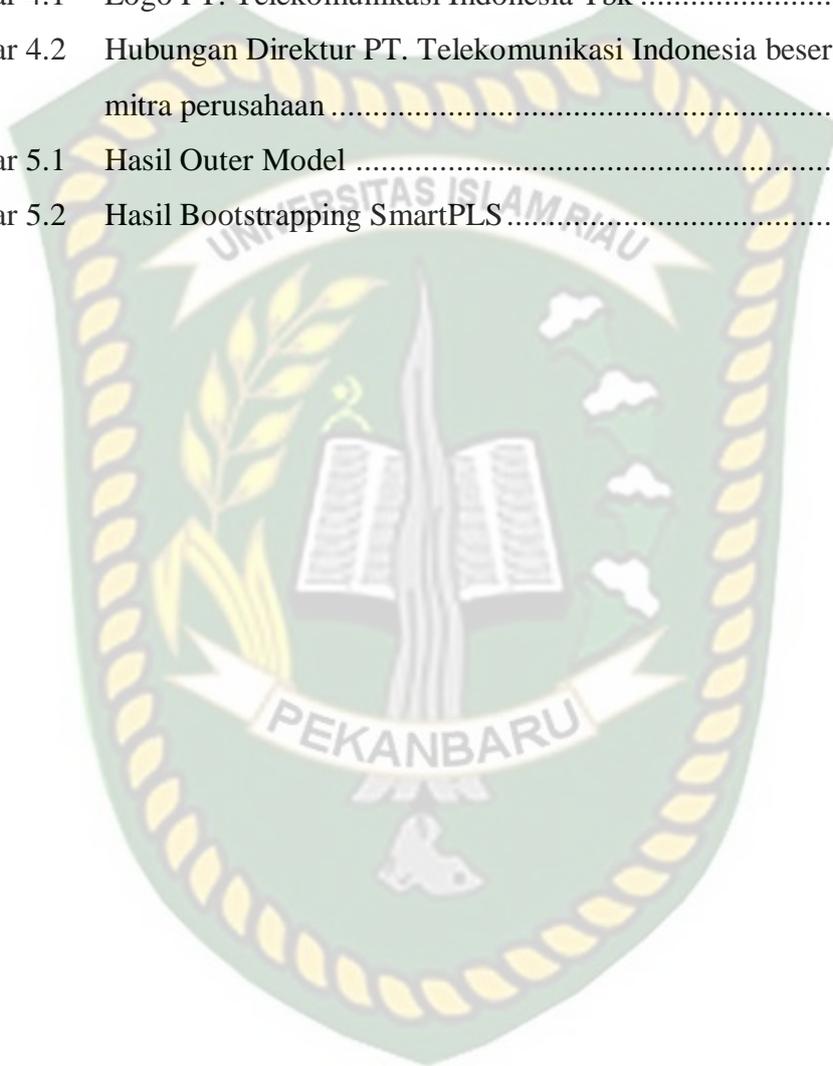
Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	39
Gambar 4.1	Logo PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk	60
Gambar 4.2	Hubungan Direktur PT. Telekomunikasi Indonesia beserta mitra perusahaan	62
Gambar 5.1	Hasil Outer Model	118
Gambar 5.2	Hasil Bootstrapping SmartPLS	123

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam memujudkan visi dan misi perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan edit value bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal dibidangnya (Mathis, 2002). Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kerjasama tim dan kreativitas karyawan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah, 2001).

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis dalam Sunoryo, 2017). Menurut

Sedarmayanti (2011) defenisi kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Sugiono (2009) adalah Kualitas Pekerjaan (Quality of Work), Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work), Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge), Kerjasama (Teamwork), Kreativitas (Creativity), Inovasi (Inovation), dan Inisiatif (Initiative)

Menurut Kurnianingsih (2001). Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas diperlukan kreativitas anggota perusahaan. Dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dalam memanfaatkan asset-aset perusahaan diperlukan usaha yang kreativitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja para pegawai akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi

dimana mereka bekerja. Kinerja karyawan akan meningkat bila didukung oleh penerapan system manajemen kinerja dan pengembangan karir yang baik dan efektif serta penerapan kerjasama tim dan partisipasi karyawan.

Kinerja juga dapat dilakukan dengan berbentuk tim, pada saat ini perusahaan cenderung membuat tim-tim dan kelompok-kelompok kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan tekanan persaingan semakin meningkat, dan para ahli menyatakan keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada individu-individu yang menonjol.

Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Dan biasanya tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas keputusan dan tingkat kreativitas yang dihasilkan oleh sebuah tim, jauh lebih baik dari pada kualitas dan kreativitas yang dihasilkan oleh rata-rata individu yang bekerja sendirian. Keuntungan tim adalah adanya kekuatan kerjasama.

Tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Menurut Bull (2010) kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama. Menurut Kaswan (2014) di dalam tim, anggota tim diharapkan juga selalu dan saling bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Anggota tim pun saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu

Dasar pandangan dalam membentuk kelompok itu sendiri bisa berdasarkan dari berbagai macam hal. Mulai dari kelompok orang yang mempunyai hobi yang

sama, aktivitas yang sama, sampai kelompok orang yang berasal dari suatu daerah yang sama. Ciri-ciri tim yang hebat adalah menciptakan hasil dengan cepat. Kreatif, bijaksana, positif, konsisten, salah satu faktor terpenting yaitu keikutsertaan seluruh anggota tim. Kerjasama tim (*teamwork*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan (Mulyadi dan Setyawan, 2001).

Dengan kreativitas yang dimiliki oleh karyawan, berbagai masalah dalam perusahaan akan dapat terselesaikan dengan berbagai solusi yang unik seperti yang diungkapkan oleh Semiawan yang dikutip oleh “Sunaryo (2002): kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah”. Kemampuan, keahlian dan pengetahuan pegawai seharusnya menjadi tolak ukur dalam penempatan posisi karena kemampuan individu yang menentukan optimal atau tidaknya suatu pekerjaan dalam bidang tertentu.

Pada saat ini sangat jarang sekali perusahaan yang tidak mementingkan dan merangsang daya kreativitas karyawannya dan permasalahan cenderung hanya diselesaikan dengan solusi dari pimpinan saja bukan dari masukan kreativitas karyawan, padahal sudah jelas apa yang dijelaskan oleh Carl Rogers (2003), ia menjelaskan ada 3 kondisi dari pribadi yang kreatif, adalah keterbukaan terhadap pengalaman, kemampuan untuk menilai situasi sesuai dengan patokan pribadi seseorang, kemampuan untuk bereksprimen atau untuk “bermain” dengan konsep-konsep.

PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja, adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom

juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, seperti PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel), Telkom Akses, dan Telkom Metra. Hasil kerja yang dilakukan oleh PT. Telkom ini adalah dengan menyediakan layanan Wifi.id dan Indihome yang digunakan oleh masyarakat. Dengan demikian untuk melakukan kerjasama tim dan kreativitas tersebut akan melakukan beberapa tugas dan pelaksanaan kerja dengan baik. Karyawan bisa menjamin bahwa dalam praktik kerjanya bisa mengandalkan kerjasama tim, dan kreativitas dengan pengungkapan ide yang jelas dan pasti. Karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru memiliki karyawan yang jelas dan pasti dan mampu mengungkapkan dan mengembangkan kreativitas kerja dengan baik. Dalam melakukan kerjasama dan kreativitas akan membentuk sikap karyawan secara adil dan bertahap sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Berikut ini adalah jumlah karyawan bagian kantor pusat yang berada dan bekerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Ridar berdasarkan unit dari masing-masing pekerjaan, yang disajikan dalam bentuk tabel ini :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT.Telkom Witel Ridar Pekanbaru tahun 2019

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1	War Room	5
2	ACCESS & Service Operation	6
3	ACCESS Optima & Maintenance	8
4	Network Area & is Operation	8
5	Corporate Customer Access Network (CCAN)	3
6	Wholesale Access Network	7
7	Access Data Management	6
8	Consumer Servis	7
9	Consumer Care	9
10	Business Service	7
11	Government & Enterprise service	10
12	Logistik & General Support	6
13	HR & CDC	4

14	Finance	3
15	Payment Collection	3
	Jumlah	92

Sumber : PT. Telkom Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 92 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaannya yang dibebankan kepada karyawan. Pada tim di bagian Government & Enterprise service, Consumer Care, Network Area & is Operation dan ACCESS Optima & Maintenance memiliki kerja sama tim yang sangat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, kerjasama tim pada bagian ini bisa memberikan kualitas perusahaan karena kinerja dan pelaksanaannya kreativitas baik internal maupun eksternal. Bentuk dari kerjasama tim pada bagian ini ialah dengan meningkatkan ide-ide dalam bekerja, dalam menentukan bagaimana perusahaan Telkom untuk kedepannya dengan berbagai pengalaman dan pengetahuan pada karyawan tersebut.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Telkom Pekanbaru, dari pimpinanya telah menerapkan dan menjalankan kerjasama dengan karyawan-karyawannya. Dengan menerapkan kerjasama antar sesama tim, akan membentuk dan menghasilkan kinerja yang baik, dan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun data penilaian kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru

No	Kriteria Penilaian	Periode Penilaian
1	Kesetiaan terhadap perusahaan	1 tahun
2	Minat bekerja	3 bulan
3	Penerimaan terhadap pengawasan	1 bulan
4	kepemimpinan	1 bulan
5	Kemampuan bekerja dibawah tekanan	6 bulan
6	Kreativitas	1 bulan
7	Produktivitas	1 bulan
8	Kemampuan mengatur pekerjaan dan system kerja dengan baik	1 bulan
9	Kemampuan bekerjasama dengan tim	1 bulan
10	Kemampuan mengidentifikasi masalah, mengumpulkan dan menganalisa data serta memilih alternative penyelesaian	1 bulan
11	Kemampuan menetapkan sasaran dan tujuan spesifik	1 bulan

Sumber: PT. Telkom Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui bahwa data penilaian kinerja yang berada di PT. Telkom Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat perusahaan Telkom Pekanbaru tersebut selalu menilai kinerja karyawannya dengan baik dan berjalan dengan periode waktu yang telah ditentukannya. Seperti penilaian kreativitas dan kerjasama tim juga diharuskan dalam penilaian kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian dapat di jelaskan bahwa pada PT. Telkom Pekanbaru sudah banyak melakukan penilaian kinerja kepada seluruh anggota karyawannya.

Pada PT. Telkom Pekanbaru, setiap minggunya karyawan melakukan rapat ataupun diskusi yang dilaksanakan oleh para manajer dan juga staff-staff nya serta karyawan lainnya yang bertujuan untuk memberikan arahan dari para atasan kepada bawahan lainnya untuk meningkatkan visi dan misi dari perusahaan.

Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Maslow, 2009). Menurut Baron (2012) kreativitas ialah kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang baru. Hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang sudah ada sebelumnya, kreativitas merupakan hal penting bagi organisasi karena kontribusi yang kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsive terhadap kinerja pegawai akan tetapi juga membantu organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan.

Dengan kreativitas tersebut, juga diikuti dan sejalan dengan adanya kerjasam tim yang kompak dan efektif agar pelaksanaan praktik kerja dalam sebuah perusahaan maka memerlukan kekompakan dan kerjasama tim yang kuat dan berkembang. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Dessler, 2003). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dengan cara yang bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui kerjasama tim dan kreativitas karyawan.

Kurnianingsih (2001) mengatakan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas diperlukan kreativitas anggota perusahaan. dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang,

gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam memanfaatkan asset-aset perusahaan diperlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga dapat dijadikan kesimpulan bahwa kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Maslow, 2003).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru
2. Apakah Kreativitas secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru
3. Apakah Kerjasama Tim dan Kreativitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apa saja yang akan dijadikan tujuan dalam melakukan penelitian ini. Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kerjasama tim karyawan PT. Telkom Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kreativitas karyawan PT. Telkom Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalankan perkuliahan dan memperluas wawasan.

b. Bagi Perusahaan

Semoga penelitian yang saya tulis ini menjadi pertimbangan kepada perusahaan agar menjadi lebih baik kembali dalam menjalankan kegiatan kerja perusahaan dan system organisasi yang lebih baik.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang di gunakan dalam penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyediakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang telaah pustaka yang mendukung dalam pembahasan penelitian, yang menguraikan tentang pengertian kerjasama tim, kreativitas dan kinerja karyawan beserta indikatornya.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum, sejarah perusahaan, visi misi perusahaan di PT. Telkom Pekanbaru.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini mengemukakan hasil dari penelitian, deskripsi data penelitian dan pembahasan untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah dari penelitian.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kerjasama Tim

2.1.1 Pengertian Kerjasama Tim

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 dinyatakan Bachtiar (2004: 7) bahwa “kerjasama merupakan sinergisitasi kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”.

Menurut Stephen dan Timothy (2008: 406) menyatakan kerjasama tim (*teamwork*) adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja perindividuan disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Kerjasama tim (*teamwork*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan (Mulyadi dan Setyawan, 2001). Tim dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan

kinerja. Dalam kerjasama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

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

2.1.2 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Hariandja (2009: 69) ada 3 indikator kerjasama tim, yaitu :

1) Problem Solving Team

Sebuah tim yang dibentuk untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam upaya memperbaiki produktifitas. Pada dasarnya, kegiatan tim ini adalah mengidentifikasi berbagai masalah, mendiskusikan bagaimana memecahkan masalah tersebut dan melakukan tindakan untuk memperbaiki. Anggota tim biasanya berasal dari satu departemen yang beranggotakan kurang lebih sepuluh orang yang melakukan pertemuan rutin setiap minggu.

2) Self Managed Team

Sebuah tim yang dimaksudkan untuk memperbaiki produktifitas dengan memberikan kewenangan pada kelompok untuk mengatur kerja mereka, misalnya menjadwalkan kerja, menentukan metode kerja, mengawasi anggota,

memberi *reward* dan hukuman bagi anggota dan merekrut anggota. Keanggotaan ini biasanya berasal dari satu departemen yang melakukan tugas yang sama.

3) *Cross Functional Team*

Sebuah tim yang ditunjukan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus, misalnya mengembangkan produk baru atau perencanaan dan perubahan sistem kompensasi. Anggota tim ini berasal dari berbagai departemen yang memiliki keahlian dan orientasi yang berbeda yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.3 Manfaat Kerjasama Tim

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut semakin sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerjasama. Selain keunggulan diatas, kerjasama juga dapat menstimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan Davis (dalam Dewi, 2009:74) bahwa, “kerjasama 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”.

2.2 Kreativitas

2.2.1 Pengertian Kreativitas

Dalam sudut pandang apapun kreativitas akan sangat terasa dalam kehidupan kita sehari-hari. Terlebih jika seseorang tengah berada dalam suatu

masalah. Dalam sebuah permasalahan seseorang pasti akan berfikir bagaimana cara yang harus dilakukan untuk menghadapinya. Kemampuan berfikir itulah yang akan dikembangkan menjadi daya kreatif seseorang. Daya kreatif itu akan secara spontan akan muncul dari dalam diri seseorang yang bukan merupakan pemikiran dari orang lain.

Menurut Rachmawati (2010:14), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, sukseksi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

Kreativitas adalah sifat pribadi individu (bukan merupakan sifat sosial yang dihayati masyarakat) yang terlihat pada sikap yang muncul dan ide-ide baru. Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk mengkreasi sesuatu yang baru, baik berupa pendapat maupun hasil nyata, yang relative berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.

Menurut Slameto (2003:145), kreativitas berhubungan dengan penemuan sesuatu mengenai hal yang menghasilkan sesuatu yang baru dengan menggunakan sesuatu yang telah ada. Menurut Dharma dan Akib (2004:22-27), Kreativitas merupakan esensi yang mencirikan eksistensi dan perkembangan organisasi, karena kreativitas dapat terlihat melalui produk, usaha, mode atau model baru yang dihasilkan oleh individu dan kelompok dalam organisasi.

Kurnianingsih (2001) mengatakan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas diperlukan kreativitas anggota

perusahaan. dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam memanfaatkan asset-aset perusahaan diperlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga dapat dijadikan kesimpulan bahwa kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Maslow, 2003).

Menurut Munandar (2012:31), kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian sesuatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis). Menurut Andrew Carnegie yang dikutip Bull (2010: 24), kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Menurut Munandar (2012: 31), kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis). Menurut Barron dalam Munandar (2012: 21), kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang baru.

Begitu pula menurut Haefele dalam Munandar (2012: 21), kreativitas adalah “kemampuan untuk membuat kombinasi – kombinasi baru yang mempunyai makna sosial. Definisi haefele ini menunjukkan bahwa tidak keseluruhan produk itu harus baru, tetapi kombinasinya.

Unsur – unsurnya bisa saja sudah ada lama sebelumnya. Sebagai contoh, kursi dan roda sudah ada selama berabad – abad, tetapi gagasan pertama untuk menggabung kursi dan roda menjadi kursi roda merupakan gagasan yang kreatif. Definisi Haefele menekankan pula bahwa suatu produk kreatif tidak hanya harus baru tetapi juga diakui sebagai bermakna”. Menurut Amabile dalam Pantius (2005:6), kreativitas merupakan : “suatu fungsi dari keahlian, kemampuan berpikir kreatif, dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Keahlian merupakan penguasaan keterampilan secara teknis, prosedural, dan intelektual yang dimiliki oleh seseorang.

Kemampuan berpikir kreatif merupakan seberapa fleksibel dan imajinatif seseorang dalam pendekatan terhadap masalah. Motivasi merupakan tekad dari bagian paling dalam dari setiap orang untuk memecahkan masalah lebih kreatif ketimbang insentif eksternal, seperti uang. Motivasi intrinsik paling dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan

Kreativitas (*divergen thinking*) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk berfikir menciptakan atau menghasilkan suatu yang baru, berbeda, belum ada sebelumnya yang berupa suatu gagasan, ide, hasil karya serta respon dari situasi yang tidak terduga.

Menurut Elaine B. Johnson dalam bunthas (2012: 23) berfikir kreatif membutuhkan ketekunan, disiplin diri dan perhatian penuh yang meliputi beberapa aktivitas mental, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Berani mengajukan pertanyaan.

2. Mempertimbangkan informasi baru dan ide yang tidak lazim dengan pikiran terbuka.
3. Membangun keterkaitan, khususnya diantara hal-hal yang berbeda.
4. Menghubung-hubungkan berbagai hal dengan bebas.
5. Menerapkan imajinasi pada setiap situasi untuk menghasilkan hal baru dan berbeda.
6. Mendengarkan intrusi dalam pendekatan definisi pribadi kreativitas fokus pada segi pribadi seseorang.

Rogers dalam (Utami Munandar, 2012:34) berpendapat bahwa ada tiga kondisi individu yang kreatif, yaitu:

1. Seseorang memiliki keterbukaan dalam pengalamannya.

Seseorang memiliki kemampuan untuk menilai situasi sesuai dengan kondisi pribadinya sendiri (*internal locus of evaluation*).

2. Mempunyai kemampuan untuk berekperimen, untuk mencoba-coba “bermain” dengan konsep-konsep.

Dalam definisi yang disampaikan oleh para ahli dapat disimpulkan pengertian kreativitas adalah kemampuan dan metode yang digunakan seseorang yang digunakan untuk menyelesaikan masalah berupa gagasan, ide, karya-karya yang baru atau karya yang pernah ada kemudian diperbarui, informasi dan unsur yang ada lainnya yang hasilnya dapat menggambarkan kelancaran, keluwesan, fleksibilitas dan originalitas dalam berfikir dan menyampaikan pendapat, serta kemampuan untuk menggabungkan (mengembangkan, memperinci, memperkaya) suatu gagasan.

2.2.2 Ciri-Ciri Kreativitas

Orang kreatifitas tentunya mempunyai ciri-ciri, menurut haris (dalam bonggas, 2012:39) orang kreatifitas mempunyai rasa ingin tahu, selalu mencari masalah, menyukai tantangan, optimis, menunda keputusan, senang bermain dengan imajinasi, melihat masalah seperti kesempatan, melihat masalah sebagai masalah yang menarik, masalah dapat diterima dengan emosional, asumsinya hebat, gigih dan bekerja keras.

Menurut Oemar Hamalik dalam Bunthas (2012: 26) ciri-ciri kreativitas adalah Mengamati dan menilai dengan tepat apa yang diamatinya, melihat hal-hal seperti yang lain tetapi juga sebagai orang-orang lain yang tak melakukannya, bebas dalam pengenalan dan menilainya dengan jelas, didorong terhadap nilai dan terhadap latihan untuk mengembangkan bakatnya, kapasitas otaknya lebih besar, kemampuan berfikir kognitif, cakrawala yang lebih kompleks kontaknya lebih luas dengan dunia imajinasi, kesadarannya lebih luas dan luwes, dan kebebasannya yang obyektif untuk mengembangkan potensi kreatifnya.

Pribadi yang kreatif cenderung mempunyai hasrat keinginantahuan yang besar, bersikap terbuka terhadap pengalaman baru, panjang akal, keinginan untuk menemukan dan meneliti, cenderung lebih menyukai tugas yang berat dan sulit, cenderung mencari jawaban yang luas dan memuaskan, memilih dedikasi bergairah serta aktif dalam melaksanakan tugas, berfikir flesibel, menanggapi pertanyaan yang diajukan serta cenderung memberi jawaban yang lebih banyak, kemampuan membuat analisis dan sintesis, memiliki semangat bertanya serta meneliti, memiliki daya abstraksi yang cukup baik, dan memiliki latar belakang membaca yang luas.

Dalam Utami Munandar (2012:36), para pakar psikologi melakukan penelitian tentang kreativitas dan menghasilkan beberapa ciri-ciri pribadi kreatif, antara lain :

1. Mempunyai imajinasi yang tinggi
2. Mempunyai prakarsa
3. Mempunyai minat luas dalam segala hal
4. Pikiran yang mandiri
5. Senang berpetualang atau mencoba hal baru
6. Penuh energi
7. Mempunyai percaya diri yang tinggi
8. Berani mengambil resiko
9. Berani dalam pendirian dan keyakinan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kreatif adalah pribadi yang mempunyai keberanian menghadapi tantangan, mampu berekspresi dan menyampaikan pendapat berdasarkan pengamatan dan penelitian serta berani mengungkapkan pendapat sesuatu yang baru.

2.2.3 Faktor-Faktor Kreativitas

Menurut Munandar (2012:35) menyebabkan bahwa perkembangan kreativitas dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1) Faktor Internal

Menurut Munandar faktor internal yaitu faktor yang berasal dari atau terdapat pada diri individu yang bersangkutan. Faktor ini yang mencapai cepat atau lambatnya perkembangan kreativitas seseorang. Agar potensi kreativitas

dapat dimunculkan, namun diperlukan kekuatan-kekuatan pendorong dari luar yang didasari atas potensi dalam diri individu itu sendiri. Oleh karena itu daya kreatif dalam diri merupakan kemampuan dasar yang dimiliki dan harus dipupuk untuk perkembangannya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu yang bersangkutan. Faktor-faktor ini antara lain meliputi keamanan dan kebebasan psikologis kelengkapan sarana dan kebebasan psikologis. Adanya penghargaan bagi orang yang kreatif akan sangat mendorong terhadap perkembangan kreativitas seseorang. Selain itu dorongan dari pihak tertentu untuk melakukan berbagai eksperimen dan kegiatan-kegiatan kreatif juga sangat membantu menciptakan daya kreatif seseorang. Dalam bentuk lain adalah berupa penghargaan dan apresiasi.

Menurut Rogers (dalam Utami Munandar, 2012:38) menyatakan kondisi lingkungan yang mendorong untuk terciptanya kreativitas yang konstruktif pada seseorang adalah lingkungan yang memberikan beberapa hal, yaitu :

a) Keamanan Psikologis

Keamanan psikologis dapat terbentuk melalui 3 proses yang saling berhubungan, yaitu :

- (1) Menerima individu sebagaimana adanya dengan segala kelebihan dan keterbatasannya.

- (2) Mengusahakan suasana yang didalamnya tidak terdapat evaluasi eksternal (atau sekurang-kurangnya tidak bersifat atau mempunyai efek mengancam).
- (3) Memberikan pengertian secara empati, ikut menghayati perasaan, pemikiran, tindakan individu, dan mampu melihat dari sudut pandang mereka dan menerimanya.

b) Kebebasan Psikologis

Lingkungan yang bebas secara psikologis, memberikan kesempatan kepada individu untuk bebas mengekspresikan secara simbolis pikiran-pikiran atau perasaan-perasaannya.

2.2.4 Dimensi Kreativitas

Utami Munandar (2012: 44) mengemukakan tentang model penilaian aspek-aspek kreativitas. Aspek-aspek tersebut adalah :

- 1) Kelancaran berpikir (*fluency of thinkin*), yaitu kemampuan seseorang untuk menghasilkan banyak ide secara cepat.
- 2) Keluwesan berpikir (*flexibility*), yaitu kemampuan seseorang untuk mengungkapkan sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dalam aspek ini menekankan kemampuan melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda, dapat mencari alternative ide, jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang lain, kemudian mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran.

- 3) Elaborasi (*elaboration*), yaitu kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik. Sehingga produk yang dihasilkan akan mudah dimengerti dan dipahami. Hal yang utama adalah menambah hasanah dan makna dari sebuah produk menjadi lebih terperinci.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut mangkunegara (2000:63), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012).

Hasibuan (2012) bahwa : “Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Rivai (2011) menyatakan: “Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sdsuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Pengertian kinerja menurut Manullang (2002:132) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau di hasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. Nina (2012) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan / ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hamid, & Ruhana, 2014).

Kemudian menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dan menurut kartono (2000:32) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah di tentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut *level of performance*. Pada umumnya kinerja atau *performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan

suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Menurut Handoko (2009-98), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Keterampilan Atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktifitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

2) Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya di rekrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan

fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktifitas kerja.

3) Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktifitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu tetapi pengajaran karir seseorang selalu mengimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktifitas dari orang tersebut akan meningkat.

4) Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat produktifitas di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

5) Faktor Semangat Dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktifitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang di kemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian yang serius.

6) Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Menurut Simamora (2004:338) “Tindakan disiplin dapat pula membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang pegawai didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarannya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan disiplin hal ini akan bermanfaat dalam pengembangan pegawai yang bersangkutan. Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Menurut Handoko (2009:359) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dengan pengawasan, langkah proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan sehingga dapat terwujud kinerja pegawai.

Menurut Simamora (2004:339-340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

- 1) Memikat Dan Manahan Orang Di Dalam Organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran pegawai, ketidakhadiran, dan

keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2) Penyelesaian Tugas Yang Handal

Setiap pegawai diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, lingkungan kerja, pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab pegawai,

3) Perilaku Inovatif Dan Spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan pegawai. Seperti kerjasama dengan rekan sekerja, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri pegawai.

Menurut Rucky (2007:9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1) Sarana Dan Prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

2) Proses Kerja Atau Metode Kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka tim ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

3) Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kemampuan sumber daya manusia yaitu kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

4) Gairah Kerja/Motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/ penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

5) Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab . Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 — 120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka

ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Menurut Muchdarsyah (2011) bahwa kerja produktif, memerlukan keterainpilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu:

- 1) Kemampuan kerja yang tinggi
- 2) Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- 3) Jaminan sosial yang memadai
- 4) Kondisi kerja yang manusiawi
- 5) Hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Manullang (2002: 43), Motivasi berasal dari bahasa latin *mofere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya

ditujukan pada sumber daya manusia umumnya. Kemudian Minardi (2009: 73) juga berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Dari beberapa pengertian motivasi maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat kita bagi dua :

- a) Kebutuhan materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.
- b) Kebutuhan non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri pegawai tersebut dan lain sebagainya

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai guna memotivasi semangat dan gairah kerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.3.3 Dimensi Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang beradsarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada bebrapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (2003:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya
4. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahn yang timbul
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

2.3.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja karyawan

Menurut Efendi (2009:194), manfaat dari pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun pegawai akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya

2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi pegawai yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja

Adapun tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah:

- a) Meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b) Peningkatan yang terjadi pada prestasi pegawai secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- c) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten pegawai
- d) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna.
- e) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.3.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:18) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.

2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- 3) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

2.3.6 Dimensi Kinerja

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Prabu Mangkunegara (2005:18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

- 1) Aspek kuantitatif meliputi:
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
- 2) Aspek kualitatif meliputi:
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja.
 - c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/ kegagalan menggunakan mesin/peralatan.

d. Kemampuan mengevaluasi.

2.4 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya di dalam tim penilaian kerja ditunjukkan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para karyawan dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan rekannya yang lain. Sesuai dengan yang dikemukakan kerjasama tim (*team works*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan (Mulyadi dan Setyawan, 2001).

Dengan ini jelas apabila kerjasama tim dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan dalam memenuhi pencapaian tujuan perusahaan.

2.5 Hubungan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Sinambela (2012: 5) yang mendefinisikan bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan secara keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kreativitas membuat karyawan menjadi lebih aktif dan terlibat dalam organisasi atau perusahaan sehingga kinerja karyawan tersebut dapat disebut baik karena keaktifannya baik di dalam organisasi.

Dengan itu, kreativitas mempengaruhi kinerja karyawan yang tentunya dengan kreativitas, kinerja karyawan akan semakin baik tergantung dari bagaimana atasan dalam perusahaan mampu mengeluarkan dan melatih kreativitas yang dimiliki oleh masing-masing individu. Dan yang terpenting bagaimana kemampuan karyawan pada perusahaan dalam menggagaskan ide dan inovasi dalam pekerjaan dengan sekreatif mungkin, agar pencapaian tujuan perusahaan dengan cepat terpenuhi.

2.6 Hubungan Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu (2000:67-68), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

- 1) Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dalam kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dengan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini berhubungan dengan kreativitas dan kerjasama tim yang masing-masing variable tersebut berhubungan dengan kedua faktor pencapaian kinerja yang diungkapkan oleh Anwar Prabu (2000:67-68). Kreativitas adalah sama halnya dengan kemampuan potensial dalam kemampuan potensial dalam

kemampuan reality (*knowledge skill*). Yang berarti karyawan yang memiliki kreatifitas mampu memadai untuk bekerja dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Begitu juga dengan kerjasama tim yang didalamnya membuat pegawai harus sanggup dalam beradaptasi terhadap lingkungan dan situasi kerja. Apabila hal tersebut terpenuhi karyawan akan terus merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik lagi. Dan membuat pekerjaan lebih terarah dengan adanya kerjasama tim dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1.	Sibarani dan Ezra Minar	Pengaruh kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbl, Kantor Regional I Medan	Kerjasama tim, Kreativitas, Budaya Organisasi dan Kinerja	Kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbl, Kantor Regional I Medan
2.	Mufti Malik Hasibuan (2014)	Pengaruh Teamwork (kerjasama tim) dan Kreativitas Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Regional IX di Jawa Barat	Kerjasama Tim, Kreativitas, Kinerja	Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Regional IX di Jawa Barat sedangkan kreativitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	Asha Setiabudi Nimbana (2016)	Pengaruh Pelatihan, lingkungan kerja dan Kreativitas terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada PT. Telekomunikasi Tbk, Bandung	Pelatihan, lingkungan kerja, Kreativitas, Kinerja	Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kreativitas terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada PT. Telekomunikasi Tbk, Bandung
----	-------------------------------	--	---	--

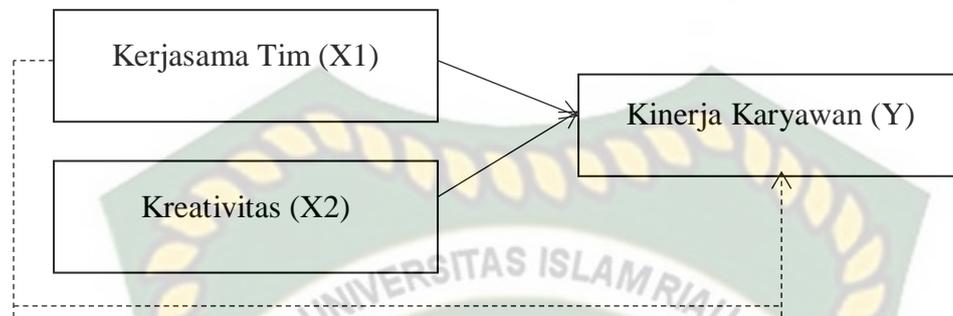
Sumber: Penelitian Terdahulu, 2019

2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut Stephen dan Timothy (2008: 406) menyatakan kerjasama tim (*teamwork*) adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Sementara kreativitas menurut Rachmawati (2010:14), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen variabel) adalah kerjasama tim (X_1), dan kreativitas (X_2) sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah kinerja karyawan (Y).

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber : Gomes (2001) dan Anwar Prabu (2002)

2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu :

- H1 : Kerjasama Tim berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru
- H2 : Kreativitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru
- H3 : Kerjasama Tim dan Kreativitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Telkom yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No.199, Pekanbaru

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X_1 (Kerjasama Tim), X_2 (Kreativitas).

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kerjasama Tim (X1) adalah tim yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah individual (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2008:406).	Problem Solving Team	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengidentifikasi masalah 2. Memecahkan masalah 3. Melakukan tindakan untuk memperbaiki 	Ordinal
	Self Managed Team	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjadwalkan kerja 2. Menentukan metode kerja 3. Mengawasi anggota 4. Memberi <i>reward and punishment</i> 5. Merekrut anggota 	
	Cross Functional Team	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan produk baru 2. Mengorientasikan perencanaan dan tujuan 3. Perubahan sistem kerja 	
Kreativitas (X2) Kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk	Kelancaran berpikir (fluency of thinking)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghasilkan ide secara cepat 	Ordinal
	Keluwesannya berpikir (flexibility)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengungkapkan sebuah ide 2. Ide yang bervariasi 3. Mencari alternative ide 4. Pendekatan cara berpikir 	

pemecahan suatu masalah Rachmawati (2010:14),	Elaborasi (elaboration)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan gagasan 2. Memperjelas gagasan lebih menarik 	
Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya mangkunegara, (2000: 63).	Aspek Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses dan kondisi kerja 2. Waktu yang digunakan 3. Jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. 4. Jumlah jenis pemberian pelayanan kerja 	Ordinal
	Aspek Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan kerja 2. Kemampuan dalam bekerja 3. Kemampuan menganalisis data dan informasi 4. Kemampuan mengevaluasi 	

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009) dalam penelitian ini populasi adalah keseluruhan karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru yang berjumlah 92 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel diambil dengan menggunakan teknik total sampling atau sensus. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap penelitian (Sugiyono, 2009)

Sampel diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 karyawan yang terdiri dari bagian atau bidang Departement Government & Enterprise Service, Departement Costumer Care, Departement Network Area & Is Operation, Departement Acces Optima & Maintance, hal ini dikarenakan bahwa pada bidang tersebut memiliki banyak aktivitas yang membentuk kerjasama tim dan kreativitas yang akan meningkat sehingga sesuai dengan variabel penelitian yang ingin diteliti. Adapun jumlah sampel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Departement Government & Enterprise Service	10
2	Departement Costumer Care	9
3	Departement Network Area & Is Operation	8
4	Departement Acces Optima & Maintance	8
	Jumlah	35

Sumber: Data PT. Telkom Pekanbaru, 2019

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan.
2. Data Sekunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil dinas, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini ialah Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut Sugiyono (2013). Daftar pertanyaan kuesioner yang digunakan bersifat tertutup. Bersifat tertutup artinya alternatif-alternatif jawaban telah disediakan Sugiyono (2013).

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrument atau alat kuesioner berisi sejumlah pernyataan tertulis. Yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item - item instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiono, 2013:89). Selanjutnya jawaban responden ini di beri skor dengan menggunakan Skala *Likert* yaitu:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2013)

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Menurut Ghozali (2006) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang

menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (loading). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan weight estimate, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2006).

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen sehingga persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots\dots\dots(1), (2), (3)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X1 = Kerjasama Tim

X2 = Kreativitas

E = Error

a) Model Struktural atau Inner Model

Inner model (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Di samping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (Partial Least Square) dimulai dengan cara melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam menginterpretasikannya sama dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Perubahan nilai pada R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai R-Square pada model PLS, yang juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-Square prediktif yang relevansi untuk model konstruktif Q-Square dalam mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q-Square lebih besar dari 0 yang menunjukkan

bahwa model Predictive Relevance sedangkan apabila nilai Q-Square kurang dari (no1) maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

b) Model Pengukuran atau Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini memiliki spesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya. Analisa Outer Model dapat dilihat beberapa komponen berikut ini:

- a. Convergent validity adalah dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2006).
- b. Discriminant validity adalah dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap

konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornel dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2006).

- 1) Composite reability adalah indicator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2006). Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.
- 2) Cronbach's Alpha adalah uji yang diukur untuk melakukan uji reliabilitas dengan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>0,7$.

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indicator reflektif. Untuk indicator formatif dilakukan pengujian yang berbeda-beda. Uji untuk indicator formatif yaitu:

- 1) Significance of Weights, nilai weight indicator dengan konstruknya harus signifikan
- 2) Multicollinearity adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indicator. Untuk mengetahui apakah indicator formatif mengalami

multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dikatakan bahwa indicator tersebut terjadi multicollinearity.

3) Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan hipotesis dapat dilihat dari nilai T- Statistics dan nilai probability (P-Values). Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% atau (0,05) nilai t statistic yang digunakan ialah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika $t\text{- statistic} > 1,96$. Untuk menolak menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani jasa telekomunikasi untuk umum dalam negeri yang telah banyak pengalaman dalam bidangnya dan telah banyak membantu terselenggaranya pembangunan di Indonesia. Berdasarkan pada staatsblad No. 52 tahun 1884 PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dulunya adalah suatu badan usaha bernama Post-en Telegraafdienst. Hingga tahun 1905, ada 38 perusahaan telekomunikasi yang pada tahun 1906 diambil alih oleh pemerintah Hindia Belanda dengan berdasarkan staatsblad NO. 395 tahun 1906. Sejak saat itulah berdirilah Post Telegraaf En Telefon Dients atau disebut PTT-Dients, yang kemudian ditetapkan sebagai perusahaan negara pada tahun 1927.

Pada perkembangan selanjutnya dengan ordonansi tahun 1931, PTT ditetapkan sebagai perusahaan negara mulai 1 Januari 1932 Karena pemerintah mengeluarkan perpu No. 19 tahun 1960 tentang perusahaan negara, maka PTT berubah menjadi PN Pos dan Telekomunikasi dengan peraturan pemerintah No. 240 tahun 1961. Lapangan usaha PN Pos dan telekomunikasi berkembang sedemikian pesatnya sehingga organisasi perubahan perlu ditinjau kembali. Pada tahun 1965 memecah penanganan jasa pos dan jasa telekomunikasi secara terpisah dengan peraturan pemerintah No. 29 dan 30 tahun 1965. Sejak saat itu berdirilah PN Pos dan Giro dengan PP No. 29 dan PN Telekomunikasi dengan PP No. 30. Kemudian mulai tanggal 28 April 1970 Perusahaan Negara Telekomunikasi statusnya berubah

menjadi Perusahaan Umum 7 Telekomunikasi (PERUMTEL), keberadaan PERUMTEL dilakukan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1974 yang menetapkan sebagai pengelola telekomunikasi umum dalam negeri dan luar negeri.

Untuk meningkatkan pelayanan jasa telekomunikasi pada tahun 1980 dipisahkannya pengelolaan telekomunikasi dalam negeri dan Internasional dimana PERUMTEL ditetapkan sebagai penyelenggara telekomunikasi untuk dalam negeri sedangkan Internasional diserahkan pada PT. Indonesia Satellite Cooperation (Indosat) yang masih berstatus perusahaan asing yakni Cable and Radio Corporation suatu perusahaan yang didirikan berdasarkan peraturan perundangan Delaware Amerika Serikat.

Pada tahun 1980 pemerintah mengambil kebijaksanaan membeli seluruh saham PT. Indosat, sebuah perusahaan swasta yang didirikan dalam rangka Penanaman Modal Asing (PMA) yang kemudian diubah statusnya menjadi suatu BUMN berbentuk perseroan. Penyertaan modal negara Republik Indonesia dalam PT. Indosat sebagai usaha yang menyelenggarakan telekomunikasi dalam negeri dan PT. Indosat sebagai badan usaha penyelenggara telekomunikasi untuk umum Internasional. Dalam rangka meningkatkan jasa pelayanan telekomunikasi untuk umum, Pemerintah mengeluarkan PP No. 53 tahun 1980 tentang telekomunikasi untuk umum yang isinya tentang perubahan atas PP No 22 tahun 1974.

Berdasarkan PP No. 53 Tahun 1980, PERUMTEL ditetapkan sebagai badan usaha yang berwenang menyelenggarakan telekomunikasi untuk umum dan Indosat ditetapkan sebagai badan usaha penyelenggara telekomunikasi untuk umum Internasional. Memasuki Repelita V pemerintah merasakan perlunya percepatan

pembangunan telekomunikasi karena merupakan infrastruktur yang diharapkan dapat memacu pembangunan sektor-sektor lainnya. Selain hal tersebut penyelenggaraan telekomunikasi membutuhkan manajemen yang lebih profesional, oleh sebab itu perlu menyesuaikan bentuk 8 perusahaan. Untuk itu berdasarkan PP No. 25 tahun 1991 berdasarkan Akte Notaris Imas Fatimah No. 128 tanggal 24 September 1991, maka bentuk Perusahaan Umum (PERUM) di alihkan menjadi Perusahaan Perseroan (persero) sebagaimana maksud dalam UU No. 9 tahun 1969. Sejak itulah berdiri perusahaan perseroan Telekomunikasi Indonesia atau PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Dengan berubahnya status ini maka makin terbuka peluang bagi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk untuk berbuat lebih baik lagi dalam usaha memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen jasa telekomunikasi.

4.2 Restrukturisasi Internal PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. (PT. Telkom)

Mengantisipasi era globalisasi, seperti diterapkan perdagangan bebas baik Internasional ataupun regional, maka PT. Telkom mulai tahun 1995 melaksanakan tiga program besar secara simultan. Program-program tersebut adalah restrukturisasi internal, penerapan Kerjasama Operasi (KSO) dan persiapan go publik atau dikenal dengan initial public offering. Restrukturisasi internal meliputi bidang usaha sekaligus pengorganisasiannya. Bidang usaha PT. Telkom dibagi tiga yaitu bidang usaha utama, bidang usaha terkait dan bidang usaha pendukung. Bidang usaha utama PT. Telkom adalah menyelenggarakan jasa telepon lokal dan jarak jauh dalam negeri, sedangkan usaha terkait termasuk didalamnya Sistem Telepon Bergerak Seluler (STBS), leased line, teleks, penyewaan transponder satelit, VSAT dan jasa nilai tambah tertentu.

Badan usaha terkait ini adalah yang diselenggarakan PT. Telkom dan ada juga yang diselenggarakan bekerja sama dengan pihak ketiga melalui sistem Pola Bagi Hasil (PBH). Sedangkan bidang usaha pendukung adalah badan usaha yang tidak langsung berhubungan dengan pelayanan telekomunikasi, namun keberadaannya mendukung kelancaran bidang usaha utama dan bidang usaha terkait. Yang termasuk bidang pendukung adalah pelatihan, sistem informasi, atelir, properti, dan riset teknologi informasi.

Untuk menampung usaha-usaha tersebut maka secara de facto PT. Telkom meresmikan dimulainya era Wilayah Usaha Telekomunikasi (WITEL), bisnis bidang utama dikelola oleh 7 WITEL. Kemudian tahun 1995 ditata ulang menjadi tujuh Divisi Regional (Divre), yaitu Divre I Sumatera, Divre II Jakarta dan sekitarnya, Divre III Jawa Barat, Divre IV Jawa Tengah dan DI Yogyakarta, Divre V JawaTimur, Divre VI Kalimantan, dan Divre VII Indonesia BagianTimur.

Adapun divisi-divisi yang terdapat di PT. Telkom berdasarkan Annual Report tahun 2019 adalah sebagai berikut :

- a. Divisi Enterprise Service
- b. Divisi Business Service
- c. Divisi Government Service
- d. Divisi TV Video
- e. Divisi Wholesale Service
- f. Divisi Service Operation
- g. Divisi Service and Solution
- h. Divisi Planning and Deployment
- i. Divisi Digital Service

PT. Telkom berdasarkan akte perubahan yang terakhir berkedudukan di Jalan Japati No. 1 Bandung, bertanggung jawab atas penyampaian sasaran pengelolaan perusahaan melalui kekuatan unit kerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam kaitannya dengan divisi, kantor perusahaan hanya menangani hal-hal yang

strategis, sedangkan penjabaran operasionalnya dilaksanakan oleh masing-masing divisi.

4.3 Aktivitas Perusahaan

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perusahaan adalah menyelenggarakan jaringan dan layanan telekomunikasi, informatika serta optimalisasi sumber daya Perseroan. Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, Perusahaan menjalankan kegiatan usaha yang meliputi :

1. Usaha Utama

- a. Merencanakan, membangun, menyediakan, mengembangkan, mengoperasikan, memasarkan atau menjual/menyewakan dan memelihara jaringan telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Merencanakan, mengembangkan, menyediakan, memasarkan atau menjual dan meningkatkan layanan jasa telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Melakukan investasi termasuk penyertaan modal pada perusahaan lainnya sejalan dengan dan untuk mencapai maksud dan tujuan Perseroan.

2. Usaha Penunjang

- a. Menyediakan jasa transaksi pembayaran dan pengiriman uang melalui jaringan telekomunikasi dan informatika.
- b. Menjalankan kegiatan dan usaha lain dalam rangka mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki Perseroan, antara lain pemanfaatan aktiva tetap

dan aktiva bergerak, fasilitas sistem informasi, fasilitas pendidikan dan pelatihan, fasilitas pemeliharaan dan perbaikan.

- c. Bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka mengoptimalkan sumber daya informatika, komunikasi atau teknologi yang dimiliki oleh pihak lain pelaku industri informatika, komunikasi dan teknologi, sejalan dengan dan untuk mencapai maksud dan tujuan Perseroan.

3. Mobile

Portofolio ini menawarkan produk mobile voice, SMS dan value added service, serta mobile broadband. Produk tersebut ditawarkan melalui entitas anak, Telkomsel, dengan merek Kartu Halo untuk pasca bayar dan simPATI, Kartu As dan Loop untuk pra bayar.

4. Fixed

Portofolio ini memberikan layanan fixed service, meliputi fixed voice, fixed broadband, termasuk Wi-Fi dan emerging wireless technology lainnya, dengan brand IndiHome.

5. Wholesale and International

Produk yang ditawarkan antara lain layanan interkoneksi, network service, Wi-Fi, VAS, hubbing, data center dan content platform, data internet, dan solution

6. Network Infrastructure

Produk yang ditawarkan meliputi network service, satelit, infrastruktur dan tower.

7. Enterprise Digital

Terdiri dari layanan information and communication technology platform service dan smart enabler platform service.

8. Consumer Digital

Terdiri dari media dan edutainment service, seperti e-commerce (blanja.com), video/TV dan mobile based digital service. Selain itu, kami juga menawarkan digital life service seperti digital life style (Langit Musik dan VideoMax), digital payment seperti TCASH, digital advertising and analytics seperti bisnis digital advertising dan solusi mobile banking serta enterprise digital service yang menawarkan layanan Internet of Things (IoT).

4.4 Kerja Sama PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dengan PT. Bank Mandiri Tbk.

Untuk mewujudkan percepatan sekaligus mengatasi masalah pendanaan maka PT. Telkom bekerja sama dengan PT. Bank Mandiri Tbk sebagai mitra kerja di dalam operasi keuangan PT. Telkom. Dalam masalah pendanaan, PT. Telkom memiliki dua rekening di Bank Mandiri yaitu Rekening A dan Rekening B. Kedua rekening ini memiliki perbedaan, untuk rekening A menangani setoran pendapatan yang diterima PT. Telkom. Sedangkan untuk rekening B digunakan ketika melakukan eksploitasi atau pembayaran seperti pembayaran gaji karyawan, pembayaran kepada pihak ketiga atau vendor, dan lain-lain. Selain itu PT. Telkom juga mengikutsertakan swasta, dalam pembangunan prasarana jaringan, penyediaan jasa-jasa khusus, dan pelaksanaan operasinya partisipasi swasta dikenal dalam bentuk Pola Bagi Hasil (PBH) perusahaan.

4.4.1 Visi dan Misi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

Telkom Indonesia mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan Telecommunication, Information, Media, Edutainment dan Service (TIMES) di kawasan regional. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan layanan TIMES yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif
2. Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

Dengan berfokus kuat pada layanan TIMES, Telkom berkomitmen memelopori masyarakat digital di Indonesia. Telkom merupakan BUMN yang bergerak di bidang layanan telekomunikasi dan jaringan, dan karena itu Telkom tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dengan statusnya sebagai perusahaan milik negara yang sahamnya diperjual belikan di bursa saham, saham mayoritas Telkom dipegang oleh Pemerintah Republik Indonesia.

4.4.2 Budaya dan Nilai-Nilai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

“The Telkom Way” merupakan budaya perusahaan atau nilai-nilai perusahaan yang dimiliki PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk sejak tanggal 10 Juni 2013 yang ditetapkan oleh Direksi melalui surat Keputusan Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, No.PD.201.00/r.00/HK250/COP-B0020000/2013 tentang Arsitektur Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan. Selanjutnya pedoman implementasi Budaya Perusahaan di lingkungan Telkom Group ditetapkan dalam Peraturan Direktur Human Capital & General Affair Telkom

No.PR.201.01/r.00/HK250/COP-B0400000/2013 tentang Budaya Perusahaan Telkom Group. Penetapan budaya perusahaan diatas mengacu pada konsep pengelolaan Telkom Group yang didasarkan pada elemen 8S, yaitu Spirituality, Style, Shared Values, Strategy, Staff, Skill, System, dan Structure. Secara lengkap Budaya Perusahaan diformulasikan sebagai berikut :

KEY BEHAVIOR

Imagine : Merencanakan Kemenangan, Menetapkan Target,dan Antisipasi resiko.

Focus : Fokus, Menetapkan Quick win, dan Optimalisasi sumber daya.

Action : Tindakan Nyata, Evaluasi, dan Perbaikan yang berkelanjutan.

CORE VALUES

Solid : Sinergi, Visi Bersama, dan Saling Percaya.

Speed : Inisiatif, Kecepatan Melayani, dan Kecepatan Memutuskan.

Smart : Memahami Tujuan, Menetapkan Prioritas, dan Mencari cara baru.

BASIC RELIEF

Integrity : Integritas, Pelaku Positif, dan Kejujuran.

Enthusiasm : Kesungguhan, dan Keinginan untuk menjadi yang terbaik.

Totality : Totalitas, Pengembangan diri, dan Berkomitmen dalam tugas.

4.4.3 Arti dan Makna Logo PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

Berikut adalah logo dari Perseroan beserta penjelasannya :

Gambar 1.
Logo PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk



Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk 2019

Berikut adalah arti dan makna dari lambang PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk :

Logo Merah Putih merupakan logo terbaru Perseroan yang baru diperkenalkan pada saat HUT RI yang ke-68 Tahun 2013. Logo baru ini mencerminkan komitmen PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa Indonesia. Penampilan logo baru tersebut mencakup perubahan logo secara menyeluruh dan terintegrasi dengan empat aspek dasar perusahaan, yaitu transformasi bisnis, infrastruktur, sistem dan model operasi serta sumber daya manusia.

Logo ini merupakan cerminan dari “brand value” baru yang selajutnya disebut dengan “Life in Touch” dan diperkuat dengan tag line baru pengganti “committed 2U” yakni “the world in your hand”. Tagline: The World In Your Hand Bermakna “Dunia dalam Genggaman Anda” menyampaikan pesan bahwa PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk akan membuat segalanya menjadi lebih mudah dan lebih menyenangkan dalam mengakses dunia.

Dan berikut adalah filosofi dari warna logo baru PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk :

- **Merah** berarti **Berani, Cinta, Energi, dan Ulet.**

Mencerminkan spirit perseroan untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan.

- **Putih** berarti **Suci, Damai, Cahaya, dan Bersatu.**

Mencerminkan semangat Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.

- **Hitam** merupakan **Warna Dasar** yang melambangkan kemauan keras.
- **Abu** merupakan **Warna Transisi** yang melambangkan teknologi.

Dengan tetap mengacu kepada filosofi **Telkom Corporate**, yaitu **Always The Best** sebagai keyakinan dasar untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan senantiasa memperbaiki hal-hal yang biasa menjadi sebuah kondisi yang lebih baik, dan pada akhirnya akan membawanya menjadi yang terbaik.

4.4.4 Profil Direksi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

Direktur Utama	: Alex Janangkih Sinaga
Direktur Keuangan	: Heri Sunaryadi
Direktur Innovation and Strategic Portfolio	: Indra Utoyo
Direktur Enterprise and Business Service	: Muhammad Awaluddin
Direktur Wholesale and International Service	: Honesti Basyir
Direktur Consumer Service	: Dian Rachmawan
Direktur Human Capital Management	: Herdy Rosadi Harman

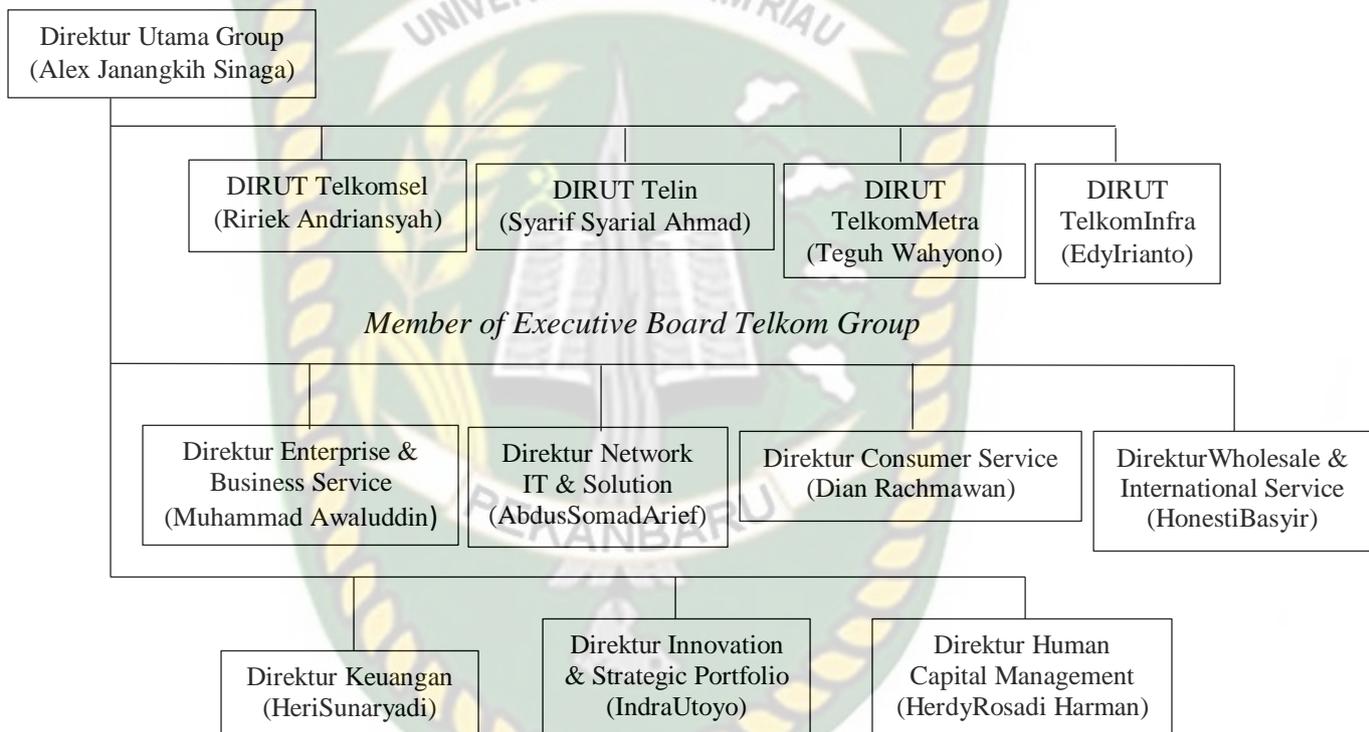
Direktur NetworkIT and Solution

: Abdus Somad Arief

Berikut gambaran hubungan antara Direktur PT. Telekomunikasi Indonesia

Tbk beserta Mitra Perusahaan :

Gambar 2.
Hubungan Direktur PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Beserta Mitra Perusahaan



Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk 2019

Telkomsel, Telin (PT. Telekomunikasi Indonesia International), Telkom Metra (PT. Multimedia Nusantara), dan Mitratel atau Dayamitra (PT. Dayamitra Telekomunikasi) merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dengan kepemilikan langsung lebih dari 50%. Berikut gambaran mengenai anak perusahaan Telekomunikasi Indonesia Tbk dengan kepemilikan langsung lebih dari 50% tersebut :

1. PT. Telekomunikasi Selular (Telkomsel)

Telkomsel, yang merupakan operator selular terkemuka di Indonesia, didirikan pada tanggal 26 Mei 1995, menyediakan layanan jasa telepon mobile selular (GSM). Telkomsel dimiliki 65% oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

2. PT. Multimedia Nusantara (Metra)

Metra, yang berperan sebagai strategic investment company guna mendukung realisasi bisnis new wave Telkom Group, diakuisisi pada tanggal 9 Mei 2003. Metra yang 100% sahamnya dimiliki PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk berfokus pada layanan pembangunan, pengembangan, pemeliharaan jaringan dan jasa, serta layanan multimedia (jasa sistem komunikasi data, jasa portal dan jasa transaksi online).

3. PT. Telekomunikasi Indonesia International (TII atau Telin)

Telin pada awal pendiriannya menyediakan layanan telepon-tetap (KSOIII Jabar dan Banten) dan telekomunikasi Internasional. Diakuisisi pada tanggal 31 Juli 2003, seluruh saham Telin dimiliki PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Telin bertanggung jawab mengelola telekomunikasi Internasional serta mengelola bisnis di luar negeri.

4. PT. Dayamitra Telekomunikasi (Dayamitra atau Mitratel)

Mitratel menyediakan layanan telepon tidak bergerak, penyediaan sarana prasarana telekomunikasi dan jasa telekomunikasi. Diakuisisi pada tanggal 17 Mei 2001, Mitratel yang 100% sahamnya dimiliki PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk telah bertransformasi dengan menggarap bisnis penyediaan infrastruktur telekomunikasi, termasuk penyediaan menara telekomunikasi

untuk memenuhi kebutuhan penempatan BTS bagi para operator telekomunikasi di seluruh Indonesia.

4.4.5 Fungsi dan Wewenang Masing-Masing Direktorat pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

Berikut fungsi dan wewenang masing-masing Direktorat PT.

Telekomunikasi Indonesia Tbk :

1) Direktorat Keuangan.

Fungsi direktorat keuangan adalah fokus pada pengelolaan keuangan perusahaan serta mengendalikan operasi keuangan secara terpusat melalui bagian Finance, Billing and Collection Center.

2) Direktorat Human Capital Management.

Fokus pada manajemen SDM Perusahaan serta penyelenggaraan operasional SDM secara terpusat melalui bagian Human Resource Center, serta pengendalian operasi bagian: Learning Center, HR Assesment Center, Management Consulting Center dan Community Development Center.

3) Direktorat Network, IT and Solution.

Fokus pada pengelolaan infrastructure strategy and governance, IT Strategy and Governance, and Solution serta pengelolaan pendayagunaan IT dan service operation and management, dalam rangka dukungan upaya eksploitasi bisnis yang sudah mapan dan pengendalian operasional infrastruktur melalui Divisi Network of Broadband Information System Center, Divisi Wireless Broadband serta Divisi Broadband.

4) Direktorat Consumer Service.

Fokus dalam pengelolaan bisnis segmen konsumen serta pengendalian operasi Divisi Consumer Service Barat dan Divisi Consumer Service Timur.

5) Direktorat Enterprise and Business Service.

Fokus pada pengelolaan bisnis segmen Enterprise and Small Medium Enterpriseserta pengelolaan Divisi Enterprise Service, Divisi Business Service dan Divisi Center and Interconnection Service.

6) Direktorat Wholesale and International Service.

Fokus pada pengelolaan fungsi penanganan bisnis segmen wholesale dan International, serta pengendalian operasional Divisi Wholesale Services.

7) Direktorat Innovation and Strategic Portofolio.

Fokus pada pengelolaan fungsi Corporate Strategic Planning, Strategic Business Development, Innovation Strategy and Synergy serta pengendalian operasi bagian: Divisi Solution Convergence dan Innovation and Design Center.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas merupakan bentuk penilaian kepada responden untuk melakukan sebuah penelitian. Identitas merupakan salah satu bentuk pencapaian seseorang responden untuk menentukan dan menilai bagaimana kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Untuk melihat hasil identitas responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin ialah kategori penilaian dari bagaimana ia bekerja sesuai fisik dan seberapa banyak pekerjaan yang telah ia kerjakan. Jenis kelamin ialah penialain fisik perusahaan, sesanggup mana kah diantara dua jenis kelamin tersebut. Untuk melihat jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel beriktu ini:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	23	65,7%
2	Perempuan	12	34,2%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin responden pada PT. Telkom Pekanbaru yang berjumlah 35 orang. dari 35 orang tersebut yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang atau 65,7%. Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang atau 34,2%. Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden

pada PT. Telkom Pekanbaru berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 23 orang atau 65,7%, hal ini dikarenakan Telkom merupakan aktivitas perusahaan yang membutuhkan fisik lebih banyak dan lebih menguras tenaga, dengan demikian lebih banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

5.1.2 Umur Responden

Umur merupakan bentuk penilaian kedua dalam menilai kinerja karyawan, sehingga umur atau usia dapat membentuk pola perilaku karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Maka dari itu umur juga begitu lebih dominan dalam menilai kinerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Untuk melihat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Umur Responden

No	Umur Responden	Frekuensi	Persentase
1	20- 25 Tahun	5	14%
2	26- 30 Tahun	12	34,2%
3	31- 40 Tahun	9	25,7%
4	41-50 Tahun	6	17%
5	51-60 Tahun	3	8,5%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan umur yang berjumlah 35 orang pada PT. Telkom Pekanbaru. dari 35 orang tersebut yang berusia 20-25 tahun berjumlah 5 orang atau 14%. Yang berusia 26-30 tahun berjumlah 12 orang atau 34,2%. Yang berusia 31-40 tahun berjumlah 9 orang. yang berusia 41-50 tahun berjumlah 6 orang atau 17% Dan yang berusia 51-60 tahun berusia 3 orang atau 8,5%. Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden berdasarkan umur ialah berusia 26-30 tahun yang berjumlah 12 orang atau 34,2%, hal ini dikarenakan bahwa umur karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru ini

memiliki umur yang muda dan produktif karena tenaga yang dibutuhkan harus lebih kuat dibandingkan yang lainnya.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan adalah salah satu penilaian kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk merekrut karyawannya, pendidikan yang sesuai maka kinerja perusahaan akan mampu meningkat seiring dengan kinerja karyawan yang telah dilakukannya selama bekerja pada perusahaan itu. Untuk melihat identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
1	SMP	0	0%
2	SMA/ SMK Sederajat	8	22,8%
3	D3	11	31%
4	Sarjana S1	14	40%
5	S2	2	5,7%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan responden yang berjumlah 35 orang pada PT. Telkom Pekanbaru. dari 35 orang tersebut maka yang pendidikan SMA/ SMK sederajat berjumlah 8 orang atau 22,8%. Yang pendidikan D3 berjumlah 11 orang atau 31%. Yang pendidikan Sarjana S1 berjumlah 14 orang atau 40%. Dan yang pendidikan S2 berjumlah 2 orang atau 5,7%. Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden berdasarkan tingkat pendidikan responden ialah yang memiliki pendidikan Sarjana S1 yang berjumlah 14 orang atau 40%. Hal ini dikarenakan bahwa PT. Telkom merekrut

karyawan yang secara keseluruhan memiliki tingkat pendidikan minimal S1, sehingga karyawan tersebut mampu mengembangkan ide, pikiran dan cara untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja ialah waktu rentang kerja yang karyawan selama ia bekerja pada sebuah instansi, untuk masa kerja tersebut akan dinilai sudah seberapa banyak ia melakukan tugas dengan baik dan mengembangkan perusahaan pada masa yang akan datang. Untuk melihat masa kerja responden pada PT. Telkom Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Masa Kerja Responden

No	Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
1	2-5 Bulan	3	8,5%
2	1 Tahun	6	17%
3	2-5 Tahun	13	37%
4	6-10 Tahun	5	14%
5	Lebih dari 10 Tahun	2	5,7%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja responden yang berjumlah 35 orang pada PT. Telkom Pekanbaru. dari 35 orang tersebut yang memiliki masa kerja 2-5 bulan berjumlah 3 orang atau 8,5%. Yang memiliki masa kerja 1 tahun berjumlah 6 orang atau 17%. Yang memiliki masa kerja 2-5 tahun berjumlah 13 orang atau 37%. Yang memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 5 orang atau 14%. Dan yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 2 orang atau 5,7%. Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden berdasarkan masa kerja ialah yang memiliki masa kerja 2-5 Tahun yang berjumlah 13 orang atau 37%. Hal ini disebabkan bahwa masa kerja tersebut PT.

Telkom Pekanbaru sudah mampu mendapatkan pengalaman kerja dan mengetahui kekurangan dari kinerja karyawan itu sendiri.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas (Convergent Validity)

a. Convergent Validity (Uji Validitas menggunakan Outer Loading)

Convergent validity dari measurement model dengan indicator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/ indicator score konstruksya. Indicator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Dengan demikian dalam pengembangan skala, loading 0,50- 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2006). Berdasarkan nilai Uji Validitas diatas maka seluruh indicator tersebut memiliki nilai loading diatas 0,50. Adapun Output SmartPLS untuk uji validitas menggunakan convergent validity dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Outer Loading

Variabel	Kerjasama Tim	Kreativitas	Kinerja
Kerjasama tim 1	0,948		
Kerjasama tim 2	0,906		
Kerjasama tim 3	0,807		
Kerjasama tim 4	0,952		
Kerjasama tim 5	0,969		
Kerjasama tim 6	0,952		
Kerjasama tim 7	0,822		
Kerjasama tim 8	0,903		
Kerjasama tim 9	0,748		

Kerjasama tim 10	0,806		
Kerjasama tim 11	0,906		
Kreativitas 1		0,882	
Kreativitas 2		0,943	
Kreativitas 3		0,960	
Kreativitas 4		0,768	
Kreativitas 5		0,577	
Kreativitas 6		0,952	
Kreativitas 7		0,502	
Kinerja 1			0,939
Kinerja 2			0,924
Kinerja 3			0,886
Kinerja 4			0,915
Kinerja 5			0,727
Kinerja 6			0,746
Kinerja 7			0,904
Kinerja 8			0,967

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan dari tabel diatas merupakan pengujian validitas untuk indicator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstruknya. Pengukuran dengan indicator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada suatu indicator dalam suatu konstruk jika pada sebuah indicator lain pada konstruk yang sama berubah atau dikeluarkan dari model. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari

semua konstruk dari kerjasama tim, kreativitas dan kinerja memiliki data yang valid dan memiliki nilai diatas 0,70.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity ialah nilai konstruk yang ditunjukkan bahwa nilai konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak, cara melihat nilai diskriminan validity yaitu dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang ditunjukkan harus lebih besar dari konstruk yang lain.

Untuk melihat hasil penelitian diskriminan validity dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Discriminant Validity

Variabel	Nilai Discriminant	Ket
Kerjasama Tim	0,893	Memadai
	0,983	Memadai
	0,972	Memadai
	0,958	Memadai
	0,952	Memadai
	0,976	Memadai
	0,966	Memadai
	0,961	Memadai
	0,993	Memadai
	0,907	Memadai
	0,858	Memadai

Kreativitas	0,800	Memadai
	0,943	Memadai
	0,993	Memadai
	0,992	Memadai
	0,955	Memadai
	0,922	Memadai
	0,982	Memadai
Kinerja	0,880	Memadai
	0,986	Memadai
	0,928	Memadai
	0,978	Memadai
	0,981	Memadai
	0,967	Memadai
	0,942	Memadai
0,988	Memadai	

Sumber: Cross Loading PLS, 2020

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan konstruk pada variabel memiliki nilai diatas 0,70. Menurut Ghozali (2006) jika pada nilai diskriminan validitas lebih diatas dari 0,70 maka nilai pada sebuah kosntruk memadai dan dapat dikatakan sudah lulus uji diskriminan. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai validitas krimonan dalam penelitian ini (kerjasama tim, kreativitas dan kinerja) secara keseluruhan telah memenuhi syarat yang memadai.

5.2.2 Uji Reliabilitas

a. Composite Reliability

Pengujian yang selanjutnya adalah composite reliability atau biasa disebut uji reliabilitas. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliabilitynya diatas 0,60 (Ghozaly, 2006). Berikut ini hasil outer model loading yang menunjukkan composite reliability masing-masing konstruk (kerjasama tim, kreativitas dan kinerja) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability	Ket
Kerjasama Tim	0,977	Kuat
Kreativitas	0,919	Kuat
Kinerja	0,965	Kuat

Sumber: Composite Reliability, 2020

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan hasil composite reliability (uji reliabilitas yang sangat memuaskan yaitu kerjasama tim (0,977), kreativitas (0,919), dan kinerja (0,965). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing kosntruk penelitian ini memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai composite reliability dari seluruh konstruk lebih besar dari 0,60 dan dipastikan memiliki nilaai uji reliabilitas yang kuat.

5.3 Analisis Deskriptif Kerjasama Tim Pada PT. Telkom Pekanbaru

Kerjasama merupakan salah satu bentuk sikap yang membentuk pola perilaku seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan dan saling membutuhkan satu sama lain. Kerjasama yang baik adalah kerjasama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak dan tidak merugikan pihak lain yang sangat mengharapkan pencapaian dari sebuah tujuan, khususnya tujuan perusahaan yang berkualitas dan

efektif. Untuk melihat hasil dari kerjasama tim pada PT. Telkom Pekanbaru ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Karyawan Mengidentifikasi Masalah Yang Terjadi Pada PT. Telkom Pekanbaru

Masalah bukan berarti mengundurkan diri dalam pekerjaan dan tidak memperdulikan masalah dengan baik. Untuk melihat dan menilai sikap karyawan yang selalu bekerjasama dengan baik, maka bisa dinilai bagaimana karyawan itu untuk mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut. Dengan demikian maka karyawan yang mampu bekerjasama dengan baik akan mampu meningkatkan kualitas perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Telkom Pekanbaru dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengidentifikasi Masalah Yang Terjadi Pada PT. Telkom Pekanbaru

No	Altertif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	20%
2	Setuju	13	37%
3	Cukup Setuju	9	25,7%
4	Tidak Setuju	6	17,14%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mengidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Telkom Pekanbaru yang berjumlah 35 orang karyawan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah

7 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 25,7% dikarenakan ia masih memiliki masa kerja yang kurang dari 1 tahun. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 17,14% dikarenakan ia masih memiliki tingkat pendidikan yang rendah yaitu SMA dan SMP.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mengidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Telkom Pekanbaru ialah setuju dengan jumlah 13 orang atau 37%. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menerima dan mengetahui masalah dengan baik dan tidak pernah meninggalkan masalah perusahaan kepada anggota karyawan yang lainnya.

b. Karyawan Mampu Memecahkan Masalah Yang Ada di PT. Telkom Pekanbaru

Pemecahan masalah yang baik ialah karyawan yang mampu menyelesaikan kendala dan perpecahan konflik yang ada pada lingkup perusahaannya. Sehingga pada saat ini pemecahan masalah juga akan membuat pengurangan ketidaknyamanan karyawan yang lain agar masalah yang terjadi diselesaikan dengan baik dan tidak akan timbul permasalahan yang baru lagi dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang mampu menyelesaikan dan memecahkan masalah dengan baik ialah karyawan yang jujur dan berani bertanggung jawab dalam menyelesaikan suatu masalah. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu memecahkan masalah yang ada di PT. Telkom Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Memecahkan
Masalah Yang Ada di PT. Telkom Pekanbaru

No	Altertif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	31%
2	Setuju	15	42,8%
3	Cukup Setuju	9	25,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mampu memecahkan masalah yang ada di PT. Telkom Pekanbaru berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 31%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 25,7% dikarenakan ia masih berumur dibawah 25 tahun sehingga kurang mampu memecahkan masalah yang terjadi pada perusahaan.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mampu memecahkan masalah yang ada pada di PT. Telkom Pekanbaru ialah setuju yang berjumlah 15 orang atau 42,8%. Hal ini disebabkan bahwa perusahaan memberikan kebebasan berpendapat kepada karyawan sehingga jika karyawan mendapatkan

masalah dari dirinya sendiri, maka ia harus mengambil resiko untuk memecahkan masalah yang menyangkut kualitas perusahaan.

c. Karyawan Memperbaiki Sikap Dan Tindakan Sesuai Dengan Kebijakan Perusahaan

Sikap karyawan dalam menghadapi berbagai masalah perusahaan juga akan berpengaruh terhadap tujuan dan visi perusahaan, hal ini dikarenakan jika satu sikap karyawan saja yang buruk dan tidak disiplin maka perusahaan akan dinilai buruk bagi perusahaan yang lain. Maka dari itu diperlukan adanya tim yang berguna untuk mengawasi dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memperbaiki sikap dan tindakan sesuai dengan kebijakan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memperbaiki Sikap dan Tindakan Sesuai Dengan Kebijakan Perusahaan

No	Alterntif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	28%
2	Setuju	16	45%
3	Cukup Setuju	5	14%
4	Tidak Setuju	4	11%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan memperbaiki sikap dan tindakan sesuai dengan kebijakan perusahaan yang berjumlah 35 orang. karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14% dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 11% dikarenakan ia masih bermasa kerja 6 bulan dan masih kurang memperbaiki sikap dan tanggungjawabnya dalam bekerja.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memperbaiki sikap dan tindakan sesuai dengan kebijakan perusahaan ialah setuju yang berjumlah 16 orang atau 45%. Hal ini disebabkan bahwa karyawan mengikuti dan menaati peraturan yang ada di perusahaan, sehingga jika perusahaan menegur karyawan maka ia akan memperbaiki sikap dan tingkah laku karyawan tersebut.

d. PT. Telkom Pekanbaru Menjadwalkan Kerja Kepada Anggota Dengan Efektif

Penjadwalan kerja merupakan salah satu bentuk kegiatan kerja yang efektif sehingga pada prinsipnya akan mampu menjadikan karyawan yang disiplin dan bekerja sesuai dengan tugasnya. Dalam melakukan penjadwalan kerja maka karyawan juga mampu menempatkan posisi kerjanya dan menyelesaikan kerjanya dengan waktu yang ditentukannya. Untuk melakukan berbagai macam penjadwalan kerja dapatkan dengan berbagai alternative yaitu pembuatan absen finger print, list tugas dan lain-lain. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Telkom

Pekanbaru menjadwalkan kerja kepada anggota dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai PT. Telkom Pekanbaru Menjadwalkan Kerja Kepada Anggota Dengan Efektif

No	Alterntif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	17%
2	Setuju	9	25%
3	Cukup Setuju	17	48,5%
4	Tidak Setuju	3	8%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai PT. Telkom Pekanbaru menjadwalkan kerja kepada anggota dengan efektif yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 17%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 48,5% dikarenakan ia memiliki tingkat pendidikan yang rendah yaitu SMA dan ia masih bermasa kerja kurang dari 2 tahun. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 8% dikarenakan ia berjenis kelamin perempuan sehingga tidak mampu untuk menentukan jadwal kerja dengan efektif.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Telkom Pekanbaru menjadwalkan kerja kepada anggota dengan efektif ialah cukup setuju

yang berjumlah 17 orang atau 48,5%. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan kurang bekerjasama dengan baik untuk kerja yang ditetapkan dan dijadwalkan kepada karyawan, disebabkan pekerjaan dilakukan dengan apa yang di berikan atau yang telah diselesaikan karyawan, jika siap dan selesai dengan tepat maka karyawan menyelesaikan pekerjaan yang lain juga.

e. Karyawan Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Metode Kerja Yang Dimiliki

Metode kerja adalah salah satu metode yang efektif untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat berjalan dengan penyelesaian waktu yang telah ditentukannya. Dengan metode kerja dari karyawan juga akan mampu menetapkan mana yang lebih dahulu dikerjakan dan mana yang dahulu dilakukan dengan sejalan untuk kemajuan perusahaan. Namun pada prinsipnya akan membuat karyawan disiplin dengan tugasnya dan metode kerja yang baik tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan metode kerja yang dimiliki dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Metode Kerja Yang Dimiliki

No	Alterntif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	42,8%
2	Setuju	12	34%
3	Cukup Setuju	8	22%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%

	Jumlah	35	100%
--	--------	----	------

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan metode kerja yang dimiliki dengan 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22% dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 8 bulan sehingga ia tidak cukup memahami metode kerja yang baik.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai mengenai karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan metode kerja yang dimiliki ialah sangat setuju yang berjumlah 15 orang atau 42,8%. Hal ini dikarenakan bahwa masing-masing karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru memiliki metode kerja masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini perusahaan juga tidak membatasi metode kerjaa karyawan dan memberikan kenyamanan karyawan itu sendiri.

f. Karyawan Mampu Mengawasi Anggota Yang Lainnya Dengan Baik

Karyawan yang baik akan mampu memberikan pengawasan kepada karyawan yang lainnya, sehingga akan mampu memanaje karyawannya dengan efektif dan karyawan mampu memperbaiki sejalan dengan prinsip yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa mampu dalam mengawasi dan melakukan pengawasan akan berujung kepada karyawan yang akan merasa dirinya mampu meningkatkan produktifitas kerja dan kinerja karyawan yang lainnya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengawasi anggota yang lainnya dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mengawasi Anggota Yang Lainnya Dengan Baik

No	Altertif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	25,7%
2	Setuju	12	34%
3	Cukup Setuju	14	40%
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan yang mampu mengawasi anggota yang lainnya dengan baik yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 40% dikarenakan karyawan tersebut masih berumur kurang dari 30 tahun, sehingga ia tidak mampu mengawasi anggota karyawan yang lainnya.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan yang mampu mengawasi anggota yang lainnya dengan baik ialah cukup setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Hal ini disebabkan bahwa karyawan yang lain belum merasa

mampu untuk mengawasi anggota lainnya karena perusahaan disana menghargai karyawan lain dan tidak mampu mengatur karyawan yang lainnya.

g. PT. Telkom Pekanbaru Memberikan Reward dan Punishment Kepada Anggota Yang Berprestasi

Reward dan punishment ialah salah satu kebijakan perusahaan yang diharuskan untuk menilai dan melaksanakan kepada karyawannya yang memiliki penilaian yang baik atau buruk. Penilaian baik bisa dilakukan reward dan penilaian buruk bisa dilakukan dengan hukuman yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Perusahaan mengharuskan untuk melakukan pemberian reward dan punishment kepada karyawan karna sebagai motivasi dan pertimbangan jera kepada karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Telkom Pekanbaru memberikan reward dan punishment kepada anggota yang berprestasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai PT. Telkom Pekanbaru Memberikan Reward dan Punishment Kepada Anggota Yang Berprestasi

No	Alterntif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	45,7%
2	Setuju	11	31%
3	Cukup Setuju	8	22,8%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai PT. Telkom Pekanbaru memberikan reward dan punishment kepada anggota yang berprestasi berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 31%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22,8% dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 1,5 tahun, hal ini disebabkan ia tidak memahami bentuk reward dan hukuman kepada karyawan.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Telkom Pekanbaru memberikan reward dan punishment kepada anggota yang berprestasi ialah sangat setuju ialah 45,7% berjumlah 16 orang atau 45,7% hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan kebijakan dan reward sesuai dengan prestasi karyawan yang didapatkannya.

h. PT. Telkom Pekanbaru Merekrut Anggota Sesuai Dengan Analisis Jabatan Yang Diinginkan

Perekrutan anggota pada suatu perusahaan yang berjalan dengan baik, dan tidak ada kendala dalam permasalahan tenaga kerja akan membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Persaingan perusahaan juga akan membuat mundurnya kualitas perusahaan yang baik menjadi yang tidak baik. Namun pada prinsipnya perekrutan anggota harus sesuai dengan analisis jabatan yang perusahaan inginkan agar tidak terjadi pemenuhan anggota karyawan dan akan memunculkan pemutusan hubungan kerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Telkom Pekanbaru merekrut anggota sesuai dengan analisis jabatan yang diinginkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai PT. Telkom Pekanbaru Merekrut Anggota Sesuai Dengan Analisis Jabatan Yang Diinginkan

No	Alterntif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	25,7%
2	Setuju	20	57%
3	Cukup Setuju	6	17%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai PT. Telkom Pekanbaru merekrut anggota sesuai dengan analisis jabatan yang diinginkan berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 57%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Telkom Pekanbaru merekrut anggota sesuai dengan analisis jabatan yang diinginkan ialah setuju yang berjumlah 20 orang atau 57%. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan merekrut anggota sesuai dengan bidang jabatan yang ia inginkan, sehingga jika

salah satu jabatan kosong, maka perusahaan berusaha memberikan info untuk membuka lowongan baru bagi pekerja yang sesuai dengan jabatan yang diinginkan.

i. Karyawan Mampu Mengembangkan Ide atau Strategi Yang Baru Dalam Memajukan PT. Telkom Pekanbaru

Pengembangan ide yang baik akan membuat perusahaan semakin berkembang dan dapat memajukan perusahaan secara baik dan konsisten. Majunya sebuah perusahaan dibentuk dari adanya karyawan yang jelas dan nampak serta mampu bekerjasama dengan baik secara berkelompok dan tim, sehingga pada prinsipnya akan memacu semangat karyawan dalam bekerja, ide yang jelas ialah ide yang mampu mendongkrak sistem dan strategi pengembangan baru kepada perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengembangkan ide atau strategi yang baru dalam memajukan PT. Telkom Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mengembangkan Ide Atau Strategi Yang Baru Dalam Memajukan PT. Telkom Pekanbaru

No	Alterntif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	62,8%
2	Setuju	10	28,5%
3	Cukup Setuju	3	8,5%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengembangkan ide atau strategi yang baru dalam memajukan PT. Telkom Pekanbaru yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 62,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%, dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,5% dikarenakan bahwa ia berjenis kelamin perempuan dan kurang mampu mengembangkan ide dengan baik.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mampu mengembangkan ide atau strategi yang baru dalam memajukan PT. Telkom Pekanbaru ialah sangat setuju yang berjumlah 22 orang atau 62,8%. Hal ini dikarenakan bahwa secara keseluruhan karyawan pada perusahaan ini selalu membuat ide yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan strategi yang ia miliki juga mampu memajukan perusahaan.

j. Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Mampu Mengorientasikan Perencanaan Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan

Orientasi perusahaan akan membuat kemajuan perusahaan kearah yang lebih baik, dan pelaksanaan yang jelas akan membuat planning perusahaan dapat dijalankan secara konsep dan utuh yang mampu menyegarkan pekerjaan yang telah diterima oleh perusahaan, namun konsep dan praktik yang diinginkan harus di orientasikan secara detail dan nyata kepada perusahaan itu sendiri. Orientasi yang baik juga akan berujung memanfaatkan situasi kerja dan kondisi kerja yang jelas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengorientasikan perencanaan sesuai dengan tujuan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Mampu Mengorientasikan Perencanaan Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan

No	Alterntif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	37%
2	Setuju	12	34%
3	Cukup Setuju	10	28,5%
4	Tidak Setuju	0	05
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengorientasikan perencanaan sesuai dengan tujuan perusahaan yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 28,5% dikarenakan bahwa karyawan tersebut masih memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun 8 bulan, sehingga ia tidak dan masih belum cukup mampu dalam mengorientasikan tugas dengan baik.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengorientasikan perencanaan sesuai dengan tujuan

perusahaan ialah sangat setuju yang berjumlah 13 orang atau 37%. Hal ini dikarenakan bahwa setiap karyawan pada perusahaan ini dengan jelas mampu merencanakan strategi yang mampu mengembangkan dan menyelaraskan tujuan perusahaan secara baik dan jelas.

k. Sistem Kerja PT. Telkom Pekanbaru Berubah Secara Sistematis dan Terorganisir

Terorganisir dan sistematis pada perusahaan akan membuat perusahaan lebih maju kedepannya dan untuk melakukan sistem kerja secara individu maupun tim yang akan berjalan secara berkelanjutan, sehingga pada pelaksanaan sistem kerja ini juga akan membuat karyawan disiplin dan memahami pekerjaannya dengan baik. Untuk melakukan sistem kerja tersebut dibutuhkan adanya kebijakan kerja yang jelas. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai sistem kerja PT. Telkom Pekanbaru berubah secara sistematis dan terorganisir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Sistem Kerja PT. Telkom Pekanbaru Berubah Secara Sistematis dan Terorganisir

No	Altertif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	34%
2	Setuju	15	42,8%
3	Cukup Setuju	5	14%
4	Tidak Setuju	3	8,5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai sistem kerja PT. Telkom Pekanbaru berubah secara sistematis dan terorganisir yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 8,5% dikarenakan ia masih memiliki usia yang kurang dari 26 tahun, sehingga ia tidak mampu bekerja dengan sistem kerja yang aktif dan sistematis.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai sistem kerja PT. Telkom Pekanbaru berubah secara sistematis dan terorganisir ialah setuju yang berjumlah 15 orang atau 42,8%. Hal ini dikarenakan sistem kerja perusahaan Telkom Pekanbaru ini sangat sistematis dan jelas, serta perubahan sistem berubah sesuai dengan apa yang telah diinformasikan dengan baik kepada seluruh karyawan,

Tabel 5.19
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Kerjasama Tim (X1) pada PT. Telkom Pekanbaru

Variabel Kerjasama Tim	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan mengidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Telkom Pekanbaru	7	13	9	6	0	126
Bobot Nilai	35	52	27	12	0	
Karyawan mampu memecahkan masalah yang ada di PT. Telkom Pekanbaru	11	15	9	0	0	142

Bobot Nilai	55	60	27	0	0	
Karyawan memperbaiki sikap dan tindakan sesuai dengan kebijakan perusahaan	10	16	5	4	0	137
Bobot Nilai	50	64	15	8	0	
PT. Telkom Pekanbaru menjadwalkan kerja kepada anggota dengan efektif	6	9	17	3	0	123
Bobot Nilai	30	36	51	6	0	
Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan metode kerja yang dimiliki	15	12	8	0	0	147
Bobot Nilai	75	48	24	0	0	
Karyawan mampu mengawasi anggota yang lainya dengan baik	9	12	14	0	0	135
Bobot Nilai	45	48	42	0	0	
PT. Telkom Pekanbaru memberikan reward dan punishment kepada anggota yang berprestasi	16	11	8	0	0	148
Bobot Nilai	80	44	24	0	0	
PT. Telkom Pekanbaru merekrut anggota sesuai dengan analisis jabatan yang diinginkan	9	20	6	0	0	143
Bobot Nilai	45	80	18	0	0	
Karyawan mampu mengembangkan ide atau strategi yang baru dalam memajukan PT. Telkom Pekanbaru	22	10	3	0	0	159
Bobot Nilai	110	40	9	0	0	

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengorientasikan perencanaan sesuai dengan tujuan perusahaan	13	12	10	0	0	143
Bobot Nilai	65	48	30	0	0	
Sistem kerja PT. Telkom Pekanbaru berubah secara sistematis dan terorganisir	12	15	5	3	0	141
Bobot Nilai	60	60	15	6	0	
Total Skor						1.544
Skor Tertinggi						159
Skor Terendah						123
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator Karyawan mampu mengembangkan ide atau strategi yang baru dalam memajukan PT. Telkom Pekanbaru yaitu dengan skor sebanyak 159. Dan yang paling rendah berada pada indicator PT. Telkom Pekanbaru menjadwalkan kerja kepada anggota dengan efektif dengan skor sebanyak 123

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & 11 \times 5 \times 35 = 1.925 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & 11 \times 1 \times 35 = 385 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{1.925-385}{5} \\ & : 308 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kerjasama tim pada PT. Telkom Pekanbaru maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 1.925- 1.617
Baik	= 1.617- 1.309
Netral	=1.309- 1.001
Tidak Baik	= 1.001- 693
Sangat Tidak Baik	= 693- 385

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kerjasama tim pada PT. Telkom Pekanbaru adalah sebesar 1.544. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.617- 1.309 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu mayoritas responden kerjasama tim dari karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru.

5.3 Analisis Deskriptif Kreativitas Pada PT. Telkom Pekanbaru

Kreativitas merupakan salah satu bentuk sikap dan tingkah laku karyawan yang membentuk dan mengembangkan ide kreatif demi kemajuan perusahaan. karyawan diharuskan untuk kreatif dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya karena tanpa adanya kreativitas, perusahaan akan suram dan tidak ada semangat dan inovasi dalam bekerja. Inovasi dalam bekerja akan membuat perusahaan semakin

berkembang dan mampu memperkenalkan pada perusahaan yang lainnya. Dalam membina karyawan agar kreativitas ialah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan periode dan ketentuang waktu yang diberikan perusahaan. Untuk melihat kreativitas pada PT. Telkom Pekanbaru dapat dilihat sebagai berikut:

a. Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Mampu Menghasilkan Ide Secara Cepat

Ide yang jelas dan cepat akan secara langsung memberikan dan menghasilkan ide yang mampu meningkatkan kualitas perusahaan. Karyawan yang cerdas dan kreatif ialah karyawan yang mampu menerapkan ide yang dihasilkannya secara nyata dan jelas. Ide yang dihasilkannya nyata dan jelas tersebut akan dilakukan dengan cepat dan tepat. Sehingga pada dasarnya karyawan itu akan mengembangkan visi dan misi perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu menghasilkan ide secara cepat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Mampu Menghasilkn Ide Secara Cepat

No	Alterntif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	28,5%
2	Setuju	13	37%
3	Cukup Setuju	12	34,2%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu menghasilkan ide secara cepat yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu menghasilkan ide secara cepat iala setuju yang berjumlah 13 orang atau 37%. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menerapkan ide dan menghasilkan ide yang ingin dikembangkannya untuk perusahaan.

b. Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Berani Mengungkapkan Ide

Keberanian merupakan salah satu sikap yang dilakukan karyawan untuk perusahaannya dalam mengembangkan dan meningkatkan perusahaan kearah yang lebih baik demi kemajuan perusahaan. keberanian dari salah satu karyawan ialah berani mengungkapkan ide yang ada dalam pikiran karyawan dan dikembangkan oleh karyawan tersebut serta di terapkannya pada saat bekerja, namun jika ide itu tidak berkembang sama sekali maka kemunduran dari kualitas perusahaan juga akan didapatkan nantinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru berani mengungkapkan ide dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Telkom Pekanbaru
Berani Mengungkapkan Ide

No	Alterntif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	20%
2	Setuju	13	37%
3	Cukup Setuju	15	42,8%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru berani mengungkapkan ide yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 42,8% dikarenakan ia masih memiliki tingkat pendidikan yang rendah yaitu SMA.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru berani mengungkapkan ide ialah cukup setuju yang berjumlah 15 orang atau 42,8%. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang memberikan ide, dan kurang berani mengungkapkan ide pada saat rapat sehingga ide yang dimilikinya tidak tersampaikan.

c. Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Memiliki Ide Yang Bervariasi

Ide yang terarah dengan baik dan jelas akan memberikan pengembangan ide yang baik dan tidak mengarahkan pada salah satu tujuan perusahaan. Ide yang bervariasi ialah ide yang didapat dari karyawan, jika karyawannya tidak memiliki ide atau pengembangan ide yang baik dan efektif maka perusahaan akan tabu dengan pekerjaan yang itu secara terus menerus serta tidak ada pengembangan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki ide yang bervariasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Telkom Pekanbaru
Memiliki Ide Yang Bervariasi

No	Altertif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	34,2%
2	Setuju	7	20%
3	Cukup Setuju	16	45,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki ide yang bervariasi yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 45,7% dikarenakan karyawan tersebut masih memiliki masa kerja yang kurang dari 6 bulan dan memiliki umur yang kurang dari 24 tahun.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki ide yang bervariasi ialah cukup setuju hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang memiliki ide yang berkembang dan bervariasi, sehingga hanya ada beberapa dari karyawan yang memiliki ide yang seputar apa yang ia pikirkan saja, dengan demikian karyawan yang belum pernah mengungkapkan ide tersebut tidak ada kevariasian ide dalam perusahaan tersebut.

d. Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Selalu Mencari Alternative Ide dan Strategi Yang Baik

Alternative ialah salah satu pilihan yang lain jika pilihan yang ditetapkan tidak tercapai dan tidak sejalan dengan yang diinginkan. Alternative yang baik ialah bentuk sikap pilihan karyawan untuk menilai dan mengargumentasikan kepada tim atau kepada anggota karyawannya. Dengan melakukan pelaksanaan yang baik dengan mencari alternative yang baik untuk mengembangkan ide dan strategi yang baik untuk dalam memajukan perusahaan. Strategi yang mampu mengembangkan ide dan baik akan mendapatkan kemajuan yang berkembang dalam meningkatkan perusahaan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru selalu mencari alternative ide dan strategi yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Telkom Pekanbaru
Selalu Mencari Alternatif dan Strategi Yang Baik

No	Altertif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	45,7%

2	Setuju	11	31%
3	Cukup Setuju	8	22,8%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden karyawan PT. Telkom Pekanbaru selalu mencari alternative ide dan strategi yang baik yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 31%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru selalu mencari alternative ide dan strategi yang baik ialah sangat setuju yang berjumlah 16 orang atau 45,7%. Hal ini disebabkan karyawan pada perusahaan ini selalu memiliki strategi yang jelas dan baik dalam menetapkan tugas nya, sehingga pada saat ide itu tidak berkembang ia mencari alternative lain untuk memajukan perusahaan.

e. Cara Berpikir Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Sejalan Dengan Tujuan Perusahaan

Cara berpikir merupakan inti utama dari pelaksanaan kerja kearah yang menyeluruh dan membuat perusahaan mampu berkembang dari ide yang telah diungkapkan oleh karyawan, dari cara berpikir karyawan tersebutlah yang membuat tujuan perusahaan sejalan dengan karyawan tersebut. Untuk memahami cara

berpikir sejalan dengan tujuan perusahaan ialah dengan melihat kinerja yang dilakukan karyawan apakah berjalan dengan baik atau sejalan dengan prinsip yang ditetapkan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai cara berpikir karyawan PT. Telkom Pekanbaru sejalan dengan tujuan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Cara Berpikir Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Sejalan Dengan Tujuan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	34,2%
2	Setuju	14	40%
3	Cukup Setuju	9	25,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai cara berpikir karyawan PT. Telkom Pekanbaru sejalan dengan tujuan perusahaan yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai cara berpikir karyawan PT. Telkom Pekanbaru sejalan dengan tujuan perusahaan ialah setuju yang berjumlah 14 orang atau 40%. Hal ini disebabkan karena karyawan selalu

mencari cara untuk menyelesaikan permasalahan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

f. Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Mampu Mengembangkan Gagasan Secara Berkelompok

Gagasan merupakan penilaian dan isi strategi dari seseorang yang dilampirkan dan diterapkan pada pelaksanaan kerjanya. Untuk gagasan tersebut biasanya berkembang dan dapat diimplementasikan kepada seluruh anggota karyawannya serta dapat memajukan perusahaan dengan baik dan efektif. Karyawan yang tidak mampu untuk mengembangkan gagasan secara berkelompok dan tim maka perusahaan akan maju dan berkualitas. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengembangkan gagasan secara berkelompok dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Mampu Mengembangkan Gagasan Secara Berkelompok

No	Alterntif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	45,7%
2	Setuju	10	28,5%
3	Cukup Setuju	9	25,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengembangkan gagasan secara berkelompok yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengembangkan gagasan secara berkelompok ialah sangat setuju yang berjumlah 16 orang atau 45,7%. Hal ini disebabkan karyawan selalu menyampaikan gagasan yang terbuka dan ide yang jelas serta dapat mengembangkan gagasan demi kemajuan perusahaannya.

g. Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Selalu Memperjelas Gagasan yang Menarik Dan Berbeda Dari Gagasan Yang Lain

Perbedaan gagasan yang jelas dan menarik akan membuat karyawan yang mampu menggerakkan dan memberikan segala bentuk tujuan yang pasti. Dengan kejelasan yang menarik tersebut maka gagasan yang diterima dan dikembangkan berbeda dari karyawan yang lainnya hingga pada saat tertentu akan menjadikan prospek perusahaan yang jelas. Prospek dan tujuan yang jelas akan menampakkan kualitas perusahaan yang sejalan dan setimpal dari kinerja karyawan dan gagasan karyawan itu dapat diterima dengan baik.

Untuk itu karyawan harus menjelaskan gagasan dengan baik dan berbeda dari karyawan yang lainnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai

karyawan PT. Telkom Pekanbaru selalu memperjelas gagasan yang menarik dari gagasan yang lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Telkom Pekanbaru
Selalu Memperjelas Gagasan Yang Menarik Dari Gagasan Yang Lain

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	28,5%
2	Setuju	8	22,8%
3	Cukup Setuju	17	48,5%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru selalu memperjelas gagasan yang menarik dri gagasan yang lain yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 48,5% hal ini dikarenakan karyawan masih memiliki masa kerja hanya 3 bulan dan masih cukup belum mampu untuk menjelaskan gagasan ide dengan baik.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru selalu memperjelas gagasan yang menarik dri gagasan yang lain

ialah cukup setuju yang berjumlah 17 orang atau 48,5%. Hal ini disebabkan gagasan dalam penelitian ini masih kurang dan belum mampu memberikan gagasan yang menarik untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas perusahaan, sehingga karyawan tidak ada pengembangan ide yang bervariasi dan kreatif.

Tabel 5.27
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Kreativitas (X2) pada PT. Telkom Pekanbaru

Variabel Kerjasama Tim	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu menghasilkan ide secara cepat	10	13	12	0	0	138
Bobot Nilai	50	52	36	0	0	
Karyawan PT. Telkom Pekanbaru berani mengungkapkan ide	7	13	15	0	0	132
Bobot Nilai	35	52	45	0	0	
Karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki ide yang bervariasi	12	7	16	0	0	136
Bobot Nilai	60	28	48	0	0	
Karyawan PT. Telkom Pekanbaru selalu mencari alternative ide dan strategi yang baik	16	11	8	0	0	148
Bobot Nilai	80	44	24	0	0	
Cara berpikir karyawan PT. Telkom Pekanbaru sejalan dengan tujuan perusahaan	12	14	9	0	0	143
Bobot Nilai	60	56	27	0	0	

Karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengembangkan gagasan secara berkelompok	16	10	9	0	0	147
Bobot Nilai	80	40	27	0	0	
Karyawan PT. Telkom Pekanbaru selalu memperjelas gagasan yang menarik dan berbeda dari gagasan yang lain	10	8	17	0	0	133
Bobot Nilai	50	32	51	0	0	
Total Skor						977
Skor Tertinggi						148
Skor Terendah						132
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator Karyawan PT. Telkom Pekanbaru selalu mencari alternative ide dan strategi yang baik yaitu dengan skor sebanyak 148. Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan PT. Telkom Pekanbaru berani mengungkapkan ide dengan skor sebanyak 132.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$7 \times 5 \times 35 = 1.225$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$7 \times 1 \times 35 = 245$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{1.225-245}{5} \\ & : 196 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kreativitas pada PT. Telkom Pekanbaru maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 1.225- 1.029
Baik	= 1.029- 833
Netral	= 833 - 637
Tidak Baik	= 637 - 441
Sangat Tidak Baik	= 441 - 245

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kreativitas pada PT. Telkom Pekanbaru adalah sebesar 977. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.029- 833 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu mayoritas responden pada kreativitas dari karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru.

5.4 Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru

Kinerja adalah salah satu hasil pencapaian yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaannya dengan mengarahkan pada prinsip dan kebijakan perusahaan yang sesuai. Dalam melakukan kinerja, harus lah mengetahui apa saja yang akan menjadi pekerjaan karyawan dan apa saja yang seharusnya dilakukan dan tidak

dilakukan oleh karyawan tersebut pada saat bekerja, karna pada hakikatnya jika pekerjaan itu memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan tidak akan mengkritik kinerja karyawan itu. Untuk melihat kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru dapat dilihat sebagai berikut:

a. Proses dan Kondisi Kerja Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Berjalan Dengan Lancar

Proses dan kondisi kerja karyawan merupakan penilaian yang ada pada perusahaan yang bersikap bahwa sesuai kah pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut untuk perusahaannya, karna dengan penilaian proses dan kondisi kerja, perusahaan mampu menempatkan karyawan pada level dan pada bidang mana yang untuk dinaikkan selanjutnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai proses dan kondisi kerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru berjalan dengan lancar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Proses dan Kondisi Kerja Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Berjalan Dengan Lancar

No	Alterntif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	51%
2	Setuju	14	40%
3	Cukup Setuju	3	8,5%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai proses dan kondisi kerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru berjalan dengan lancar yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 51%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai proses dan kondisi kerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru berjalan dengan lancar ialah sangat setuju yang berjumlah 18 orang atau 51%. Hal ini disebabkan karyawan tidak pernah mengeluh dengan proses yang telah dilaluinya selama bekerja, maka dari itu pihak pimpinan tidak ada mendengar ucapan karyawan yang mendapatkan beban kerja, sehingga proses dan kondisi kerja karyawanlah yang menciptakannya.

b. Waktu Yang Digunakan Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Sangat Efektif dan Efisien

Waktu adalah hal penting untuk dilakukan dalam pekerjaan, karena dengan pekerjaan yang baik akan menghasilkan input kerja yang baik juga. Meskipun demikian pekerjaan yang baik ialah dilakukan dengan waktu yang sangat efektif dan efisien dalam menggunakan waktu kerjanya, waktu istirahat yang dilakukan karyawan juga tidak begitu lama dan dihabiskan untuk bekerja. Pada perusahaan mengharuskan sebuah adanya keefisiensian waktu agar pada pekerjaan yang mepet ia bisa lakukan pada waktu yang tersisa tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai waktu yang digunakan karyawan PT. Telkom Pekanbaru sangat efektif dan efisien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Waktu Yang Digunakan Karyawan PT.
Telkom Pekanbaru Sangat Efektif Dan Efisien

No	Alterntif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	34,2%
2	Setuju	15	42,8%
3	Cukup Setuju	6	17%
4	Tidak Setuju	2	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai waktu yang digunakan karyawan PT. Telkom Pekanbaru Sangat Efektif dan Efisien yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17% dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5% dikarenakan ia berusia lebih dari 40 tahun hal ini disebabkan usianya yang tua kurang mampu bekerja dengan efektif dan efisien.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai waktu yang digunakan karyawan PT. Telkom Pekanbaru Sangat Efektif dan Efisien ialah setuju yang berjumlah 15 orang atau 42,8%. Hal ini disebabkan waktu karyawan tidak terbatas baik dilapangan atau didalam ruangan, sehingga karyawan mampu membatasi waktu kerja dan waktu istirahat seefektif mungkin, karena jika pihak

perusahaan membatasi waktu kerja, maka ia akan berleha-leha dan lalai dalam pekerjaannya.

c. Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Memiliki Sedikit Kesalahan Dalam Pekerjaannya

Kesalahan ialah salah satu bentuk hal yang wajar dalam setiap manusia karena jika seseorang yang tidak memiliki kesalahan berarti hidupnya tidak memiliki masalah. Namun jika karyawan yang memiliki kesalahan maka karyawan juga harus memperbaiki dan membenah diri atas apa yang masih kurang dalam kinerjanya. Untuk melakukan kesalahan tersebut dan mengurangnya ialah tetap teliti dalam bekerja dan mengutamakan pada hasil kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki sedikit kesalahan dalam pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Telkom Pekanbaru
Memiliki Kesalahan Dalam Pekerjaannya

No	Altertif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	17%
2	Setuju	15	42,8%
3	Cukup Setuju	14	40%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki sedikit kesalahan dalam pekerjaannya yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 17%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 40% dikarenakan karyawan masih memiliki masa kerja yang kurang dari 2 tahun, hal ini disebabkan masih banyaknya kesalahan dalam bekerja.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki sedikit kesalahan dalam pekerjaannya ialah setuju yang berjumlah 15 orang atay 42,8%. Hal ini dikarenakan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang teliti sehingga kesalahan dalam pekerjaannya ada membuat kesalahan dan tidak focus dengan perbaikan kinerjanya.

d. Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Memiliki Banyak Pemberian dan Melayani Kerja Dengan Baik

Pemberian dan pelayanan yang baik kepada pengunjung akan memberikan dampak yang lebih baik kedepannya dengan pemberian adalah salah satu reward dan pengujian kepada karyawan untuk menjalin silaturahmi kepada karyawna yang lainnya, agar jika permasalahan antar karyawan dapat terlaksana dengan baik dan sejalan dengan apa yang diminta oleh perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan

responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki banyak pemberian dan melayani kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Telkom Pekanbaru
Memiliki Banyak Pemberian dan Melayani Kerja Dengan Baik

No	Altertif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	42,8%
2	Setuju	11	31,4%
3	Cukup Setuju	9	25,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki banyak pemberian dan melayani kerja dengan baik yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 31,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 25,7% hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih memiliki usia yang kurang dari 1 tahun, sehingga ia kurang belajar dalam melayani pekerjaan dengan baik.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki banyak pemberian dan melayani kerja dengan baik ialah sangat setuju yang berjumlah 15 orang atau 42,8%. Hal ini disebabkan bahwa

karyawan memiliki banyak pemberian kepada karyawan yang lainnya, karyawan diperusahan ini saling membantu satu sama lain jika ada informasi yang belum dipahami.

e. Ketepatan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru Sangat Dinilai dan Dihargai Oleh Perusahaan Lain

Ketepatan dalam kerja merupakan salah satu bentuk kinerja yang dinilai mampu menghargai dan memberikn daya upaya yang akan diberikan kepada karyawan untuk perusahaan. namun ketepatan dalam bekerja ialah salah satu sikap yang diwajibkan kepada karyawan selama bekerja pada sebuah perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai ketepatan kerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru sangat dinilai dan di hargai oleh perusahaan lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Ketetapan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru Sangat Dinilai dan Dihargai Oleh Perusahaan Lain

No	Alterntif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	48,5%
2	Setuju	12	34,2%
3	Cukup Setuju	6	17%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai ketepatan kerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru sangat dinilai dan di hargai oleh perusahaan lain yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 48,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai ketepatan kerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru sangat dinilai dan di hargai oleh perusahaan lain ialah sangat setuju yang berjumlah 17 orang atau 48,5%. Hal ini disebabkan karyawan selalu tepat dalam bekerja dengan baik dan perusahaan menilai bahwa kinerja karyawan mampu di hargai dan dikembangkan pada perusahaan-perusahaan lainnya.

f. Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Sangat Mampu Bekerja Dengan Baik Sesuai Dengan Pengetahuan dan Kompetensinya

Kompetensi dan pengetahuan yang baik ialah karyawan yang mampu mengembangkan perusahaan secara berkala dan berprinsip yang mampu beradaptasi dengan karyawan yang lainnya, meningkatkan kenyamanan dan kompetensi yang masih kurang serta masih ada yang harus diperbaiki lagi. Untuk menilai pengetahuan karyawan apakah baik dan sejalan dengan prinsip perusahaan, lihat karyawan tersebut bagaimana ia menghasilkan kinerja dan tugas yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru sangat mampu bekerja dengan baik sesuai dengan pengetahuan dan kompetensinya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Telkom Pekanbaru
Sangat Mampu Bekerja Dengan Baik Sesuai Dengan Pengetahuan dan
Kompetensinya

No	Altertif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	20%
2	Setuju	16	45,7%
3	Cukup Setuju	12	34,2%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru sangat mampu bekerja dengan baik sesuai dengan pengetahuan dan kompetensinya yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 34,2% dikarenakan bahwa karyawan masih memiliki pendidikan yang rendah yaitu SMP dengan usia dibawah 25 tahun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru sangat mampu bekerja dengan baik sesuai dengan pengetahuan dan kompetensinya ialah setuju yang berjumlah 16 orang atau 45,7%. Hal ini disebabkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik dan ingin memperbaiki kompetensi yang belum diketahuinya dengan tujuan mengembangkan pengetahuan dalam bidang pekerjaannya.

g. Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Mampu Menganalisis Data Dan Informasi Secara Tepat

Informasi yang jelas dan dilakukan secara tepat akan memberikan dampak yang baik kepada perusahaan karena pada prinsipnya perusahaan yang mengandalkan karyawan dan keunggulan dari salah satu karyawan dengan baik maka karyawan akan menjadikan celah yang baik untuk perusahaan agar maju dan berkembang kedepannya. Sehingga pada prinsipnya karyawan diharuskan mampu menganalisis dan menjalankan informasi yang ditelaah oleh kebijakan perusahaan dan harus mengetahui bagaimana cara menggunakan informasi dengan tepat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu menganalisis data dan informasi secara tepat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Mampu Menganalisis Data Dan Informasi Secara Tepat

No	Altertif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	31%
2	Setuju	14	40%
3	Cukup Setuju	10	28,5%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu menganalisis data dan informasi secara

tepat yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 31%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju 10 orang atau 28,5% dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 6 bulan dan masih belum memahami informasi perusahaan dengan jelas.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu menganalisis data dan informasi secara tepat ialah 14 orang atau 40%. Hal ini disebabkan bahwa karyawan menerima dan menerapkan informasi yang didapatkan dari pimpinan perusahaan. Sehingga dapat dijadikan bahwa informasinya dilakukan secara tepat.

h. Karyawan PT. Telkom Pekanbaru Mampu Mengevaluasi Tugas Secara Berkala

Evaluasi merupakan tugas dan pekerjaan yang dapat dilakukan secara efektif dan menyelesaikan tugas perusahaan secara berkala dan mampu meningkatkan bentuk penyelesaian yang dilakukan berdasarkan kebijakan perusahaan. Untuk menilai karyawan yang mampu mengevaluasi tugas secara efektif ialah bagaimana karyawan menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengevaluasi tugas secara berkala dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Telkom Pekanbaru
Mampu Mengevaluasi Tugas Secara Berkala

No	Altertif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	40%
2	Setuju	12	34%
3	Cukup Setuju	9	25,7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengevaluasi tugas secara berkala yang berjumlah 35 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengevaluasi tugas secara berkala ialah sangat setuju yang berjumlah 14 orang atau 40%. Hal ini disebabkan bahwa ada beberapa karyawan yang selalu mengevaluasi tugas setelah ia menyelesaikan tugas dengan baik dan berkala. Dengan evaluasi tersebut karyawan memperbaiki kesalahan yang telah dilakukannya.

Tabel 5.36
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Kinerja (Y) pada PT. Telkom Pekanbaru

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Proses dan kondisi kerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru berjalan dengan lancar	18	14	3	0	0	155
Bobot Nilai	90	56	9	0	0	
Waktu yang digunakan karyawan PT. Telkom Pekanbaru sangat efektif dan efisien	12	15	6	2	0	142
Bobot Nilai	60	60	18	4		
Karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki sedikit kesalahan dalam pekerjaannya	6	15	14	0	0	132
Bobot Nilai	30	60	42	0	0	
Karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki banyak pemberian dan melayani kerja dengan baik	15	11	9	0	0	146
Bobot Nilai	75	44	27	0	0	
Ketepatan kerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru sangat dinilai dan dihargai oleh perusahaan lain	17	12	6	0	0	151
Bobot Nilai	85	48	18	0	0	
Karyawan PT. Telkom Pekanbaru sangat mampu	7	16	12	0	0	

bekerja dengan baik sesuai dengan pengetahuan dan kompetensinya							135
Bobot Nilai	35	64	36	0	0		
karyawan PT. Telkom Pekanbaru menganalisis data dan informasi secara tepat	11	14	10	0	0		141
Bobot Nilai	55	56	30	0	0		
Karyawan PT. Telkom Pekanbaru mampu mengevaluasi tugas secara berkala	14	12	9	0	0		145
Bobot Nilai	70	48	27	0	0		
Total Skor							1.147
Skor Tertinggi							155
Skor Terendah							132
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator proses dan kondisi kerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru berjalan dengan lancar yaitu dengan skor sebanyak 155. Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan PT. Telkom Pekanbaru memiliki sedikit kesalahan dalam pekerjaannya dengan skor sebanyak 132.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} = \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 5 \times 35 = 1.400$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 1 \times 35 = 280$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.400 - 280}{5}$$

$$: 224$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pada PT. Telkom Pekanbaru maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.400- 1.176

Baik = **1.176- 952**

Netral = 952- 728

Tidak Baik = 728- 504

Sangat Tidak Baik = 504- 280

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja pada PT. Telkom Pekanbaru adalah sebesar 1.147. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.176- 952 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu mayoritas responden pada kinerja karyawan memiliki dipengaruhi yang positif dengan kerjasama tim dan kreativitas karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru.

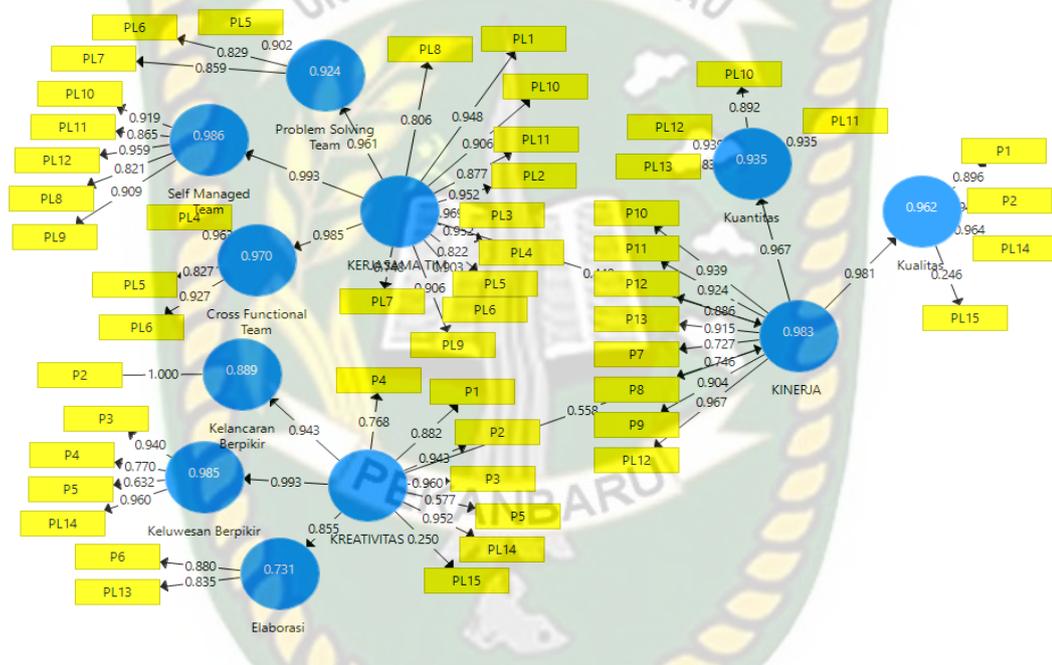
5.5 Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM)

yang berbasis komponen atau varian. Menurut Gozali 2006, Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Metode Partial Least Square yang merupakan metode alternative analisis dengan SEM yang berbasis variance.

Model structural Partial Leas Square dalam penelitian ini di tampilkan pada gambar 5.1 berikut ini.

Gambar 5.1
Hasil Outer Model



Sumber: Output Smart Pls, 2020

Berdasarkan dari gambar diatas dapat ditunjukkan bahwa setiap konstruk diukur dengan beberapa dimensi, dimana tiap dimensi memiliki indicatonya masing-masing yang dari sebagian konstruk tersebut menggunakan second order Confirmatory Analysis (CFA). CFA merupakan salah satu bentuk analisis faktor yang memiliki tujuan utamanya adalah untuk menguji apakah indicator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel (konstruknya).

5.5.1 *Average Variance Extracted (AVE)*

AVE ialah rata-rata persentase dari skor varian yang diekstraksi dari sebuah perangkat variabel laten yang telah diestimasi melalui nilai loading standarize dalam proses algoritma PLS. Nilai AVE yang diharapkan dalam penelitian ini ialah $>0,5$. Jika nilai konstruk diatas 0,50 maka model dianggap kuat. Untuk melihat nilai AVE dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.37
Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE	Ket
Kerjasama Tim	0,797	Kuat
Kreativitas	0,640	Kuat
Kinerja	0,774	Kuat

Sumber: Average Variance Extraced, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai konstruk AVE (Average Variance Extraced) dalam penelitian ini lebih besar dari 0,5. Nilai Ave pada kerjasama tim ialah 0,797, nilai AVE pada kreativitas ialah 0,640, nilai AVE pada kinerja ialah 0,774. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada seluruh konstruk ini memiliki model yang kuat dan dapat dilanjutkan.

5.5.2 Cronbach's Alpha

Hasil uji reliabilitas bisa diperkuat dengan nilai refleksif Cronbach's Alpha yang sering disebut Goldstein, namun penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah dikarenakan

nilai Rule of Thumbnya harus lebih besar dari 0,70. Namun dalam penelitian ini nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari nilai Rule Of Thumbnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38
Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha
Kerjasama Tim (X1)	0,974
Kreativitas (X2)	0,883
Kinerja (Y)	0,957

Sumber: Cronbach's Alpha, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dri Cronbach's Alpha bahwa nilai konstruk yang didapat dari refleksif outer model untuk cronbach's alpha berada diatas 0,70. Yang berarti nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule of Thumb, yaitu nilai tersebut dianggap model yang kuat sehingga kehandalan kontruk dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dasar dalam menilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada keseluruhan konstruk ini dapat diterima dan memiliki nilai yang tinggi.

5.6 Analisis Evaluasi Measurement Inner Model

5.6.1 R- Square Adjusted (R^2)

Melalui inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan ketiga konstruk lainnya (kerjasama tim dan kreativitas). Berikut ini adalah nilai R- Square pada konstruk berikut ini:

Tabel 5.39
R- Square Adjusted

Konstruk	R Square Adjusted
Kinerja	0,982

Sumber: Adjusted Square, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R-Square memberikan nilai 0,982 pada konstruk kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru. Nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule Of Thumb yaitu diatas 0,70 yang menunjukkan bahwa model tersebut kuat (Hair et al, dalam Ghozali, 2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan kreativitas mampu menjelaskan kinerja sebesar 98,2% sedangkan sisanya 1,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

5.6.2 Uji Multikolinearitas (VIF)

Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel predictor lainnya dalam model struktural. Collinearity Statistic ini, dapat dikatakan VIF yang baik dan positif adalah memiliki nilai konstruk yang kurang dari ($< 0,30$) jika VIF nya lebih tinggi maka konstruk tersebut tidak memiliki nilai yang positif. Adapun konstruk model VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.40
Collinearity Statistic

Konstruk	VIF	Ket
Kerjasama Tim	1,594	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kreativitas	1,289	Tidak terjadi Multikolinearitas

Kinerja	2,490	Tidak terjadi Multikolinearitas
---------	-------	---------------------------------

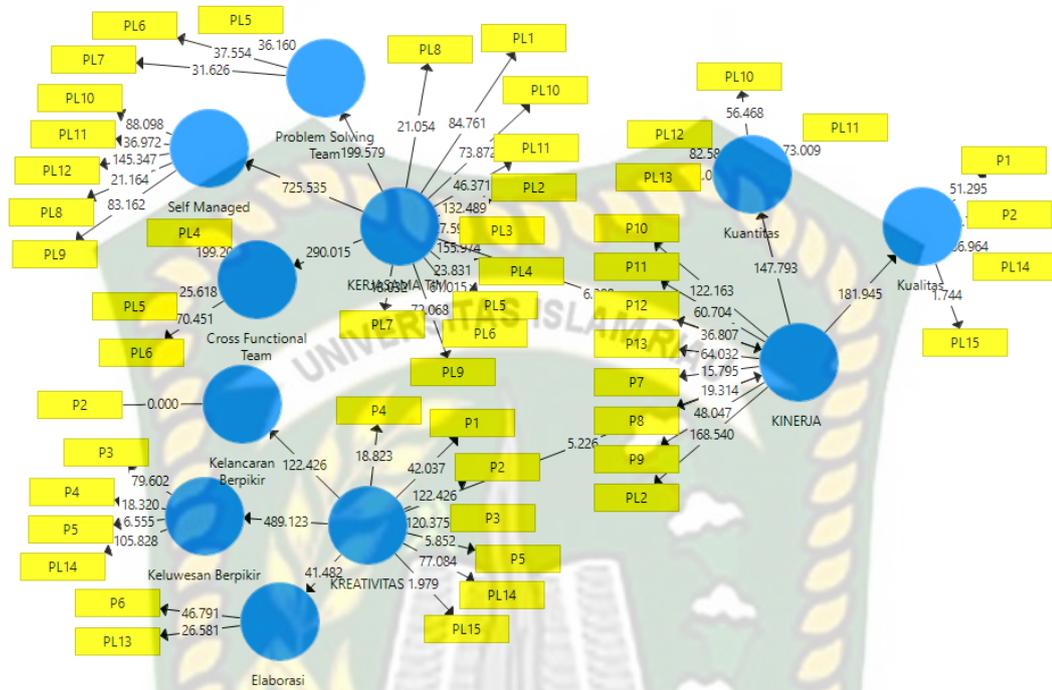
Sumber: Collinearity Statistic, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk kerjasama tim, kreativitas dan kinerja tidak memiliki pengaruh yang dominan dalam menentuka uji multikolinearitas (VIF) terhadap kinerja pegawai. Dari keseluruhan konstruk tersebut dinyatakan bahwa seluruh konstruk memiliki faktor dominan dalam nilai VIF <0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel nstruk kerjasama tim, kreativitas dan kinerja.

5.7 Analisa Bootstrapping SmartPLS (Pengujian Hipotesis)

Berdasarkan data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Adapun gambar dari hasil bootstrapping dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Hasil Bootstrapping Smart PLS



Sumber: Output Smart PLS, 2020

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistic dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian ini dapat diterima jika nilai T-statistic > 1,96 dan P-Values <0,05. Berikut ini adalah tabel uji Hipotesis dan P- Values sebagai berikut:

Tabel 5.41
Uji T dan P-Values

	Original Sample	Sample Mean	S. Dev	T-Statistic	P- Values
Kerjasama Tim – Kinerja	0,440	0,444	0,078	5,672	0,000
Kreativitas – Kinerja	0,558	0,554	0,077	7,217	0,000

Sumber: T- Statistic, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

5.7.1 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja

Dengan pengujian yang menggunakan P-Value sebesar = 0,05 dan T-value sebesar 1,96 (Chin, 1998). Diperoleh T-Value > 1,96. Hasil pengujian kosntruk kerjasama tim terhadap kinerja menunjukkan nilai T-Statistic 5,672 dengan nilai P-Values 0,000

Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T- Statistic > T-Value (5,672 > 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni kerjasama tim berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru.

5.7.2 Pengaruh Kerativitas terhadap Kinerja

Dengan pengujian yang menggunakan P-Value sebesar = 0,05 dan T-value sebesar 1,96 (Chin, 1998). Diperoleh T-Value > 1,96. Hasil pengujian kosntruk kerjasama tim terhadap kinerja menunjukkan nilai T-Statistic 7,217 dengan nilai P-Values 0,000.

Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T- Statistic > T-Value (7,217 > 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak

Ho dan menerima Ha, yaitu (H_1) diterima, yakni kreativitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru.

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

5.8.1 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah kerjasama tim secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru. Karyawan diharuskan untuk melakukan kerjasama tim yang jelas dan berkelompok dan memberikan dampak kepada kualitas perusahaan dengan baik.

Berdasarkan hasil yang diperoleh T-Value $> 1,96$. Hasil pengujian kosntruk kerjasama tim terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai T-Statistic 5,672 dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T- Statistic $> T$ -Value ($5,672 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha, yaitu (H_1) diterima, yakni kerjasama tim berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru.

Kerjasama tim yang baik dan efektif kepada seluruh karyawan yang bekerja sama dengan efektif akan membentuk sikap yang mampu saling bergantung antar sesama karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara baik dan jelas.

5.8.2 Pengaruh Kreativitas Tim Terhadap Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah kreativitas secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru. Karyawan diharuskan untuk melakukan kreativitas dan mengembangkan kreativitasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh T-Value $> 1,96$. Hasil pengujian kosntruk kerjasama tim terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai T-Statistic 7,217 dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T- Statistic $> T$ -Value ($7,217 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni kreativitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru.

5.8.3 Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas terhadap Kinerja

Kerjasama tim adalah bentuk sikap karyawan kepada orang lain atau karyawan yang lain yang berada dalam satu perusahaan dan menjalin kerjasama dalam menyelesaikan tugas perusahaan dengan baik dan benar. namun kerjasama tim tanpa adanya ide dan pemikiran yang luas serta tidak berkembang maka dibutuhkan adanya kreativitas kerja karyawan dengan baik dan menghasil kan kinerja yang baik.

Kinerja dalam perusahaan akan sejalan jika kerjasama tim dan kreativitas dapat berjalan dengan baik dan searah dengan tujuan bersama satu anggota karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai R Square Adjusted yang menunjukkan bahwa besarnya kerjasama tim, kreativitas mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R-Square memberikan nilai 0,982 pada konstruk kinerja. Nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule Of Thumb yaitu diatas 0,70 yang menunjukkan bahwa model tersebut kuar (Hair et al, dalam Ghozali, 2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa

kerjasama tim dan kreativitas mampu menjelaskan kinerja sebesar 98,2% sedangkan sisanya 1,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi kerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kerjasama Tim berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru
2. Kreativitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru
3. Kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru

6.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini ialah:

1. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kerjasama tim dengan cara meningkatkan penjadwalan kerja karyawan secara efektif agar pelaksanaan kerja karyawan berjalan dengan efisien. Serta karyawan PT. Telkom Pekanbaru diharapkan untuk selalu berani mengungkapkan ide agar kreativitas kerja karyawan berkembang dengan baik.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian lain dan menyempurnakan penelitian ini dengan mengkaji beberapa dari variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Anatan, Lina, dan Ellitan, Lena. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia jalan bisnis moderen Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S, 2010, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta
- Bachtiar, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Iteraksa, Batam.
- Dharma, S dan Akib,H. 2004. Kreativitas sebagai Esensi dan Orientasi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Usahawan (Online), (06):29-36.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Isjianto, 2005, Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kartono, 2000, Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri, Penerbit Rajawali press, Jakarta.
- Kasman. 2014. *Leadership and Teamworking*. Cetak kedua. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Penerbit Andi Offside, Jakarta.
- Manullang, 2002, Pengembangan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Manurung, Jonni J, Adler Haymans Manurung, dan Ferdinand Dehoutman saragih, 2005, Ekonometrika Teori dan Aplikasi, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Minar Ezra Sibarani, 2018. Pengaruh kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia (Telkom) TBK, Kantor Regional 1 Medan.
- Mulyadi dan Setyawan 2001, Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Edisi 1, Penerbit Aditya Media, Yogyakarta.
- Munandar, S.C.Utami. 2012. Pengembangan Kreativitas anak berbakat. Rineka Cipta. Jakarta
- Nuary sandy, 2016. Pengaruh kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan CV.Collaborative Bandung.
- Rachmawati, Y. 2010. Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak. Jakarta: Kencana.

- Rivai, V, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (edisi pertama), Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge, 2008. Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*), Edisi kedua belas, Penerjemahan Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Slameto, 2003. Belajar dan Faktor-Faktor yang mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Sunaryo Hadi, dkk. 2012, Pengaruh kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember.
- Utami, Munandar, 2012, Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- West, M, 2002, Kerjasama Yang Efektif, Jakarta: Kanisius

