

SKRIPSI

**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BORMINDO NUSANTARA DI KOTA DURI**

*Diajukan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH :

JULIATIN NUR
165210366

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Juliatin Nur
NPM : 165210366
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Bormindo Nusantara di Kota Duri

Disetujui Oleh:

Pembimbing

(Prof. Dr. Detri Karya, SE., MA)

Mengetahui:

Dekan



(DR. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Juliatin Nur
NPM : 165210366
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri
Sponsor : Prof. Dr. Detri Karya, SE., MA
Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	03-12-2019	X	- cover, pengurangan variabel judul - Kelengkapan data	
2.	12-12-2019	X	- Latar Belakang Masalah - Perbaiki Perumusan Masalah, Hipotesis dan Kerangka pemikiran. - Kelengkapan Daftar Pustaka - Operasional Variabel	
3.	5-02-2020	X	- Perbaiki populasi dan sampel, analisis data dan rencana daftar isi.	

			- Acc Seminar Proposal	
4.	07-09-2020	X	- Perbaiki tujuan dan manfaat penelitian - Perbaiki kelengkapan Data - Perubahan Data	
5.	14-09-2020	X	- Operasional Variabel di Perjelas - Penjelasan Dimensi Indikator - Hipotesis - Perbaiki teori	
6.	17-09-2020	X	Acc kuesioner	
7.	1-12-2020	X	- Sumber Pada table disesuaikan - Acc seminar hasil	

Pekanbaru, 11 Januari 2021

Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastrainingsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1830/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 28 Desember 2020, Maka pada Hari Selasa 29 Desember 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Juliatin Nur |
| 2. NPM | : 165210366 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri. |
| 5. Tanggal ujian | : 29 Desember 2020 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 77,33 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM

.....

.....

.....

Notulen

1. Syaefulloh, SE., M.Si

.....

Pekanbaru, 29 Desember 2020

Mengetahui
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

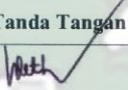
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

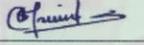
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Juliatin Nur
NPM : 165210366
Jurusan : Manajemen / SI
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri.
Hari/Tanggal : Selasa 29 Desember 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 29 Desember 2020
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 1830 / Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Juliatin Nur
 N P M : 165210366
 Program Studi : Manajemen S1
 Judul skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Syaefulloh, SE., M.Si	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada tanggal : 29 Desember 2020

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674834 Email : fekon@iur.ac.id Website : www.iur.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : JULIATIN NUR
NPM : 165210366
Judul Skripsi : PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.BORMINDO NUSANTARA DI KOTA
DURI
Pembimbing : PROF. DR. DETRI KARYA, SE., MA

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **28%** yaitu (**dua puluh delapan persen**) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 8 Desember 2020

Ketua Program Studi Manajemen


Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

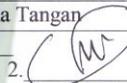
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Juliatin Nur
NPM : 165210366
Judul Proposal : Pengaruh Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Barmindo Nusantara di Kota Duri
Pembimbing : I. H. Suyadi, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at / 06 Maret 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

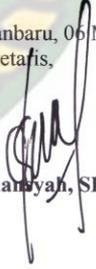
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	H. Suyadi, SE., M.Si		1. 
2.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 06 Maret 2020
Sekretaris,


Azmanayah, SE., M.Econ



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

2020

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

FORMULIR PENGUSULAN SK. PEMBIMBING
DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA : Julcatin nur
NPM : 165210366
PROGRAM STUDI : Manajemen
KONSENTRASI : MSDM
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh komunikasi, Motivasi, kerjasama tim dan efisiensi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT- Bormindo Mulantara di kota Duri.

USULAN PEMBIMBING		CATATAN PEMBIMBING I	
PEMBIMBING I :	Suyati, MSi	Acc y sin / pengal	
PEMBIMBING II :		5 2	
CATATAN PEMBIMBING II		CATATAN KETUA PRODI	
- Perbaiki tabel semi arah - Acc vti sem. Hasil 12/20			

PEKANBARU, 06 Januari 2020
WAKIL DEKAN I

[Signature]

- PERSYARATAN PENGUSULAN :
1. Proposal yang telah disetujui Prodi
 2. Kwitansi Jurnal Kiat

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor:2938/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 16 November 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987

2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi

3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987

4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Juliatin Nur
 N P M : 165210366
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Kerjasama tim dan Efisiensi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 18 November 2019
 Dekan,

(Signature)
 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

BLANKO PENGAJUAN JUDUL PENELITIAN MAHASISWA
PRODI MANAJEMEN S1

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Juliatin Nur
NPM : 165210366
Prodi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini mengajukan alternatif judul penelitian sebagai berikut:

No	Alternatif Judul Penelitian
1.	Pengaruh komunikasi , motivasi , kerjasama tim dan efisiensi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri
2.	Analisis pengaruh hubungan kerjasama tim untuk meningkatkan efisiensi kerja pada PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri
3.	Analisis pengaruh kerjasama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri

Judul terpilih dan saran :

Menyetujui,
Ketua Prodi/Manajemen

Azmansyah
Azmansyah, SE., M.Ec.

16-1
Pekanbaru, 30 September 2019

Yang Mengajukan

Juliatin Nur
Juliatin Nur

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing,
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa perbuatan pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Pekanbaru 11 Januari 2021

Saya Yang Membuat Pernyataan




(Julhatin Nur)

ABSTRAK

PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BORMIMDO NUSANTARA DIKOTA DURI

OLEH :

JULIATIN NUR
165210366

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri. Penelitian ini merupakan Penelitian deksriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden dengan menggunakan Teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Dalam Suatu Kinerja tim yang saling bekerjasama, saling percaya, bahu membahu dalam satu tim dan menjaga kekompakan dapat menjadikan kerjasama tim yang kuat dan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan , dengan adanya kerjasama tim yang kuat juga menjadikan suatu pekerjaan yang berat dapat diselesaikan sesuai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri, dengan diperkuat nilai Rekapitulasi Responden Sebesar 0,798 (79,8%) yang menjelaskan sangat kuatnya pengaruh kerjasama tim dalam kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BORMIMDO NUSANTARA DIKOTA DURI

OLEH :

JULIATIN NUR
165210366

Research aims to understand the influence of teamwork of the performance of employees at pt. Bormindo nusantara in the city spines. The research is research deksriptif quantitative with the sample of the 35 respondents with using a technique random sample simple (simple random sampling. In a performance of a team cooperate, each other trust, shoulder in a team and keep compactness make cooperation strong team and may provide a positive influence of the performance of an employean in completed a work, this cooperation team strong and made an occupation heavy can be completed appropriate to a purpose to achieve by the company. This research result indicates that cooperation team influential very strong against of employee performance to companies PT. Bormindo Nusantara in the city spines, with strengthened value recapitulation respondents of 0,798 (79,8 % clear very strong team in the influence of cooperation

Keywords: Teamwork, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji serta rasa bersyukur kehadiran Allah SWT, atas berkat dan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian yang penulis lakukan berjudul :”**Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bormindo Nusantara Di Kota Duri**” dalam rangka memenuhi persyaratan guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam melaksanakan penelitian dan menyelesaikan skripsi. Penulis tidak luput dari kesalahan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dan berbagai pihak, artinya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Firdaus Ar. SE, Msi, AK selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Abd.Razak Jer, SE., M.Si, selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak H.suyadi, SE. M.si selaku pembimbing yang telah membantu, membimbing,mengarahkan, dan memberi petunjuk kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

4. Ibuk Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si selaku dosen penasehat akademik yang telah memberikan saya semangat, dukungan, serta motivasi selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
5. Bapak dan ibu beserta karyawan/i yang telah memberikan tujuk ajar kepada penulis selama mengikuti Pendidikan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Seluruh karyawan Tetap Di PT.Bormindo Nusantara di Kota Duri yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk meneliti dan memberikan data sebagai bahan penulisan skripsi ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada orang-orang terdekat yang telah meberikan dukungan baik moral, spiritual, maupun moral, maupun mental selama proses penyusunan skripsi dari selama menempuh Pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

1. Teristimewa untuk kedua orang tua saya, ayahanda H.johar Thalib dan ibunda Hj.azni ahmad. Yang telah mencurahkan kasih sayang serta memberikan dukungan do'a yang tiada hentinya kepada ananda.
2. Buat abang dan kakak saya, Desy herawati A.md, Kasmidar A.md, Reza Fahlevi S.Ip, Al-ikhlas ST, Al-hakim S.pd, Nur ayya S.pd. Dan keluarga Ahmad kamis (alm) dan sepupu-sepupu , yang selalu menyemangati dan memberi do'a saat perkuliahan hingga saat ini.
3. Buat sahabat saya, Liya, Ayu, Thasia, Wilma, Dodi, Dila, Imel, Iin, Monic, dan Sahabat-sahabat seperjuangan Annisa anggraini, dan sahabat-sahabat SD hingga SMA yang telah memberi dukungan dan doa.

4. Serta sahabat-sahabat dan teman manajemen angkatan 2016 yang sama-sama memberi dukungan selama perkuliahan hingga skripsi.

Mudah-mudahan atas segala bantuan serta budi baik yang penulis terima selama menjalani Pendidikan mendapat berkah dan ridho Allah SWT, dan tidak akan penulis lupakan sampai kapanpun. Akhir kata semoga skripsi ini sedikit mendapatkan sumbangan pikiran dan saran untuk perkembangan dalam Pendidikan.

Penulis sudah melakukan semaksimal mungkin dan penulisan skripsi ini, namun apabila masih ada kekurangan dan kesalahan penulis mengharapkan kritik dan saran lebih baik lagi. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pihak

Pekanbaru, 22 September 2020

Penulis

JULIATIN NUR

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Pengertian Kerjasama Tim.....	10
2.2. Strategi Membangun Kerjasama Tim	12
2.3. Jenis-Jenis Tim	13
2.4. Indikator-Indikator Kerjasama Tim	14
2.6. Karakteristik Kerjasama Tim	16
2.7. Hambatan Membangun Kerjasama Tim	17

2.8. Manfaat Kerjasama Tim.....	19
2.9. Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.10. jenis-jenis kinerja	22
2.11. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
2.12. penilaian kinerja.....	23
2.13. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.14. Penelitian Terdahulu	25
2.15. Kerangka pemikiran.....	26
2.16. Hipotesis.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian.....	27
3.2. Operasional Variable.....	27
3.3. Populasi Dan Sampel	29
3.4. Jenis Dan Sumber Data	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6. Teknik Analisis Data	31

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah singkat perusahaan	36
4.2. Visi dan Misi	36
4.3. Struktur Organisasi.....	37

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden	40
5.2. Uji Validitas Realibilitas Asumsi Klasik	42
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kerjasama Tim.....	50
5.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	54
5.5. Evaluasi Model.....	60
5.6. Pembahasan.....	64

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan	64
6.2. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

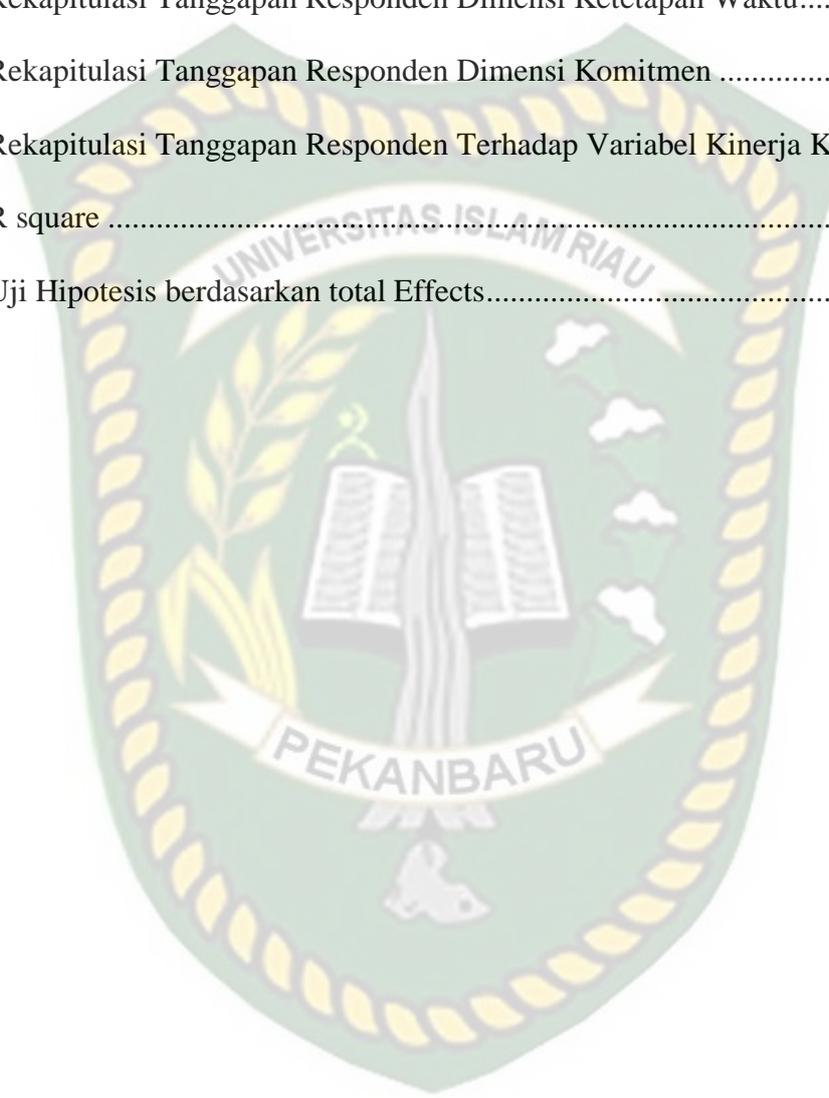
DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

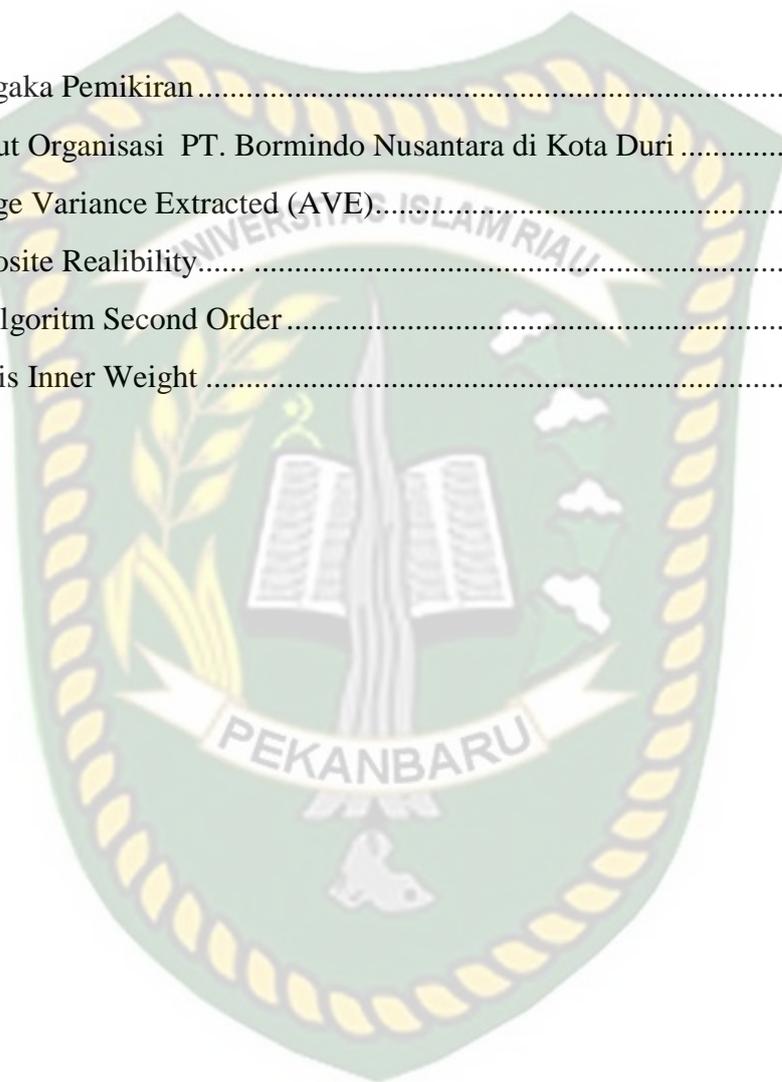
1.1 Jumlah Karyawan pada PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri.....	4
2.1 Penelitian Terdahulu	25
3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	27
3.2 Populasi dan sampel penelitian	30
3.3 Instrumen skala Likert.....	35
5.1 Identitas Umum Responden Berdasarkan Tingkat Umur	40
5.2 Identitas Umum Responden Berdasarkan Tingkat Jensi Kelamin	41
5.3 Identitas Umum Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	41
5.4 Identitas Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
5.5 Outer Louding	43
5.6 Discriminat Validity	44
5.7 Avariage Variance Extracted (AVE)	44
5.8 Composite Realibility	46
5.9 Collinearity Statistic Sebelum Outlier	48
5.10 Collinearity Statistic Setelah Outlier.....	49
5.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Kerjasama	50
5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Kepercayaan.....	51
5.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Kekompakan	52
5.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim	53

5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Kualitas	55
5.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Kuantitas	56
5.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Ketetapan Waktu.....	57
5.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Komitmen	58
5.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.	59
5.20 R square	62
5.21 Uji Hipotesis berdasarkan total Effects.....	63



DAFTAR GAMBAR

Gambaran	
2.1 Kerangka Pemikiran	26
4.1 Strukrut Organisasi PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri	39
5.1 Average Variance Extracted (AVE).....	45
5.2 Composite Realibility.....	47
5.3 PLS Algoritm Second Order	61
5.4 Analisis Inner Weight	63



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini sumber daya manusia merupakan modal besar. Oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

Setiap perusahaan pasti bisa mampu menghadapi tantangan dalam menciptakan kinerja yang tinggi untuk perkembangan perusahaan, Kinerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang memuaskan dalam operasional perusahaan. mengingat besarnya peran sumberdaya manusia sebagai penggerak perusahaan, maka upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk mendorong karyawannya agar bekerja lebih baik.

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 memengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang di perlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah,2001:28).

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja juga merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar-standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan, Kinerja juga dapat dilakukan dengan berbentuk tim.

Perusahaan cenderung membuat tim-tim dan kelompok kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan agar terhindar dari kecelakan kerja pada saat melakukan tugas pekerjaan. Kerjasama tim juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan komunikasi sesama anggota karyawan di perusahaan .

Biasanya tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di perusahaan multinasional, swasta maupun pemerintah. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat di dalam sebuah divisi antara crew yang satu dan yang lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan kerjasama tim guna mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut Smither, Houston, McIntire (1996), tim yang efektif adalah sebuah tim yang menginginkan anggotanya untuk bisa menghasilkan penyelesaian tugas yang lebih besar dibandingkan dengan hasil kerja yang perorangan karena hasil kerjanya merupakan hasil dari kontribusi anggota-anggota tim secara Bersama-sama.

Bergabung dalam sebuah tim, membuat karyawan mempunyai rasa memiliki dan perasaan kebersamaan. Kedekatan yang berlangsung terus menerus dapat menimbulkan kerjasama yang baik didalam tim itu sendiri dibandingkan kerjasama dengan karyawan yang berbeda tim (Gibson dkk: 2000).

Berdasarkan penjelasan mengenai kerjasama tim dari berbagai teoritis diatas, maka juga dapat di ambil sebuah kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan individu dalam melakukan kerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama didalam tim yang saling percaya dan mendukung serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan.

PT. Bormindo Nusantara (BN) di daerah kota duri adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor jasa pengeboran minyak dan gas bumi dengan spesialisasi rig daratan di indonesia yang didirikan tahun 1981. Jasa ini dilakukan dengan 14 rig berspesifikasi tinggi yang dimiliki saat ini dan pada saat pengerjaan pengeboran dilakukan dengan teamwork (kerjasama tim) antara divis-divisi lainnya. Dengan adanya kerjasama tim yang baik dan tinggi antara anggota tim dapat membawa dampak positif bagi kinerja perusahaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Manager HRD di Perusahaan tersebut, yang menyebabkan terjadinya penerunan target hasil kerja adalah kurangnya kerjasama tim antara anggota, tidak saling percaya, tidak saling mendukung, kurangnya berkontribusi, ketergantungan, dan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Sehingga seluruh proses kemajuan perusahaan menjadi lamban dan terjadi kesalahpahaman antara pihak satu dengan pihak yang lainnya.

Berikut data jumlah karyawan tetap pada PT. Bormindo Nusantara Di Kota Duri . dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Permanen / Tetap Pada PT. Bormindo Nusantara Di Kota Duri

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Operation Wows	28
2	Operation Drilling	10
3	Operation Office	9
4	Mechanic Shop	6
5	Transport Shop	5
6	Tool House	3
7	Asset	2
8	Hess	5
9	Logistic	2
10	Procurement	2
11	Finance	2
12	Accounting	1
13	It	1
14	Hc & Gs	1
15	Human Capital	2
16	Gs Camp Facility	1
	Jumlah	80

Sumber: PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri

Berdasarkan tabel 1.1 di atas jumlah karyawan tetap pada PT. Bormindo Nusantara adalah 80 orang. Perusahaan ini memiliki 16 Departemen dengan 44 posisi/jabatan .

Perusahaan PT. Bormindo Nusantara dalam proses pengeboran pada setiap bulannya dapat menggali sumur minyak sebanyak 1 sumur/bulan dengan kedalaman 5000-6000 ft, dalam setahun bisa mencapai 12 sumur. Pada tahun 2015 perusahaan PT. Bormindo Nusantara mengalami masalah dalam pengeboran sumur minyak yang mampu hanya bisa menggali 5-8 sumur dalam satu tahun. Hal ini menyebabkan perusahaan mengalami penurunan dalam kinerja sehingga terjadinya pengurangan kinerja dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan observasi pada PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri terdapat masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya saling percaya, kurang bekerjasama, saling ketergantungan, tidak berkomunikasi dengan baik antara anggota tim sehingga menyebabkan terjadi penurunan kinerja yang menyebabkan target penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang di targetkan.
2. Dalam menyelesaikan pekerjaan tidak bertanggung jawab, kurang pengetahuan dan terampil , tidak disiplin dalam waktu.
3. Kurang berkontribusi tenaga maupun waktu.

Oleh karena itu manajer perusahaan lebih menekan kan kerjasama tim terhadap karyawan-karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan PT. Bormindo Nusantara tersebut, dan dengan kerjasama tim membuat para karyawan-karyawan lebih optimal dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga pekerjaan bisa terselesaikan.

Berdasarkan latar belakang diatas untuk itu penulis bermaksud melakukan penelitian pada PT. Bormindo Nusantara Di Kota Duri tersebut dengan judul yang diteliti adalah **“Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bormindo Nusantara Di Kota Duri”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

“Apakah Kerjasama Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bormindo Nusantara Di Kota Duri?”

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

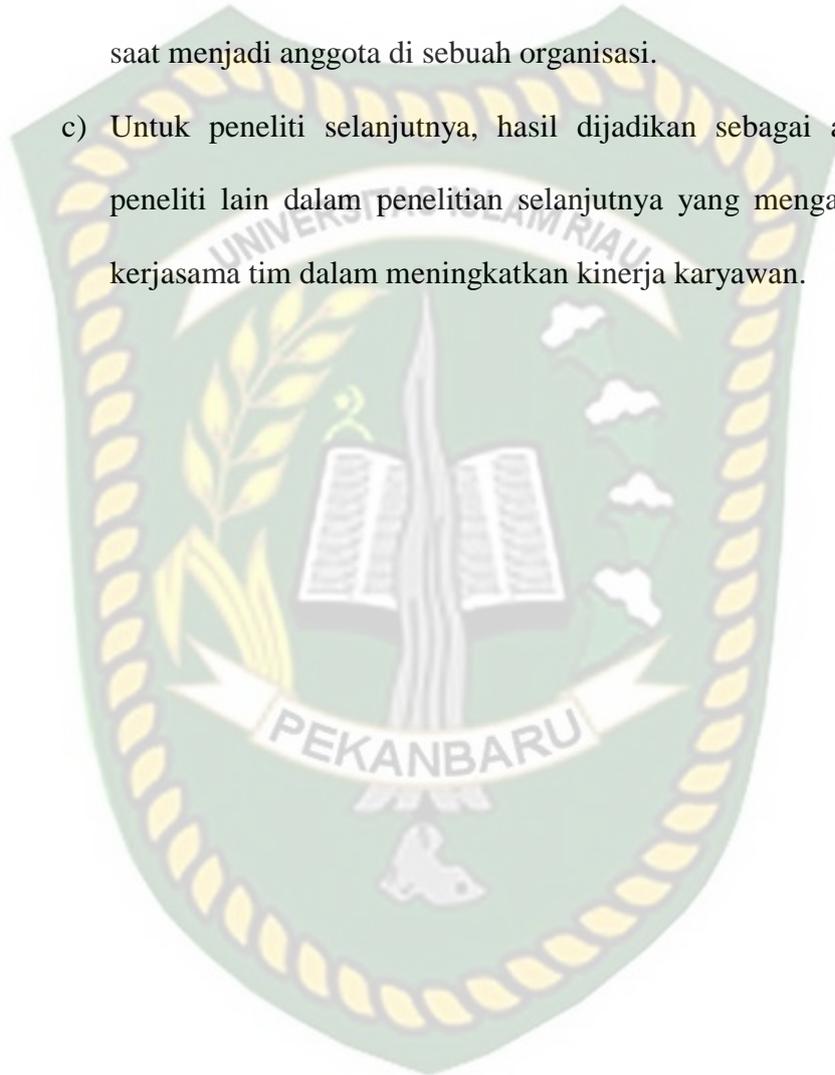
Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk menemukan dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bormindo Nusantara di Kota Duri

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk Perusahaan Pt. Bormindo Nusantara , menjadi pertimbangan saat dalam pengambilan keputusan yang nantinya akan dapat di pertimbangkan demi mendapatkan kerjasama tim yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan mencapai kinerja yang terbaik.

- b) Untuk Penulis, dapat memperoleh tambahan ilmu wawasan dan pengetahuan tentang kerjasama tim yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan saat berada di perusahaan dalam bekerja maupun saat menjadi anggota di sebuah organisasi.
- c) Untuk peneliti selanjutnya, hasil dijadikan sebagai acuan bagi peneliti lain dalam penelitian selanjutnya yang mengambil topik kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang menjelaskan tentang materi kerja sama tim dan kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data. Serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang gambaran PT. Bormindo Nusantara Di Kota Duri.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan menguraikan tentang penelitian dan pembahasan telah dilakukan, menguraikan, menganalisis, dan mengevaluasi hasil dari penelitian tersebut.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerjasama Tim

2.1.1. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama berasal dari bahasa Inggris yaitu “cooperate”, atau “cooperative”. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama.

Cosgriffe dan Dailey (1969:43) ia mengemukakan bahwa kerjasama tim merupakan perbuatan dua orang atau lebih yang bekerjasama kearah tujuan umum, saling membagi waktu, bakat dan pengetahuan dan menggunakan metode yang cocok untuk semua anggota tim.

Kerjasama tim menurut Colquitt, LePine & Wesson (2011:420) mengacu pada kegiatan interpersonal yang memfasilitasi pencapaian tujuan. Sementara menurut Schermerhorn (2010:378) menjelaskan bahwa jika sebuah kerjasama tim dapat terlaksana dengan baik maka banyak manfaat yang didapatkannya, diantaranya terdapat banyak sumber atau cara untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan kreativitas dan inovasi para anggota, meningkatkan kualitas dan pengambilan keputusan, mempunyai komitmen yang lebih baik dalam bekerja.

Menurut Bucholaz (2000), bahwa kerja tim adalah sebuah proses kerja dalam satu kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipasif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, focus pada masa depan, focus pada tugas, bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Saling mengerti dan mendukung satu sama lain merupakan kunci kesuksesan dari teamwork. Jangan pernah mengabaikan pengertian dan dukungan ini. Meskipun sering terjadi perbedaan pemahaman serta perselisihan antar pribadi, namun dalam tim harus segera menyingkirkannya terlebih dahulu. Bila tidak kehidupan tim jelas akan terganggu, bahkan dalam satu tim bisa jadi berasal dari latar belakang divisi yang berbeda yang terkadang menyimpan pula perselisihan. Oleh karena itu sangatlah penting untuk menjunjung tinggi kesadaran akan kebersamaan sebagai anggota tim di atas segalanya.

untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah tim sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandengan-tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama serta saling melengkapi antar sesama.

Perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan kerjasama tim guna mencapai target yang telah ditetapkan dan

dengan adanya kerjasama tim yang baik juga berpengaruh terhadap kinerja yang baik juga.

Dari beberapa penjelasan di atas bahwa kerjasama tim maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.. Jika perusahaan tidak meningkatkan kerjasama tim yang baik antara anggota satu dengan anggota lainnya, maka hasil kerja yang diinginkan akan tidak sesuai seperti tujuan awal dari perusahaan tersebut. Jika kerjasama tim diperusahaan tersebut baik maka hasil kinerja akan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai juga.

2.1.2. Strategi Membangun Kerjasama Tim

Kerjasama dalam tim dapat terbentuk melalui kepercayaan dan kekompakkan (Lawasi & Triatmanto, 2017:47-57). Semakin tinggi rasa percaya antar setiap anggota tim maka semakin sebaik pula kerjasama tim. Kerjasama tim harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga organisasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi atau perusahaan. Inilah cara membangun kerja tim yang solid :

- menanamkan visi misi perusahaan pada anggota tim
- Menghargai perbedaan pendapat
- Saling Percaya
- Lakukan Komunikasi Yang Intensif Dan Efektif

- Saling menghargai kinerja antar anggota

2.1.3. Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Menurut draft (2006:466) pembagian tim kerja dibagi menjadi 6 bagian.

Antara lain:

1. Tim Formal

Tim yang dibuat oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal organisasi. Dua jenis tim formal yang paling umum adalah tim vertikal dan tim horizontal.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal terdiri atas seorang manajer dan bawahan dalam rantai komando formal organisasi. Setiap tim diciptakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu lewat aktivitas dan interaksi bersama dengan anggota.

3. Tim Horizontal

Tim Horizontal terdiri dari karyawan-karyawan dari staf yang hampir sama pada tingkat hierarki, tetapi dari bidang keahlian yang berbeda. Dua jenis tim horizontal yang paling umum adalah tenaga kerja dan komite.

4. Tim Tujuan Khusus

Tim dengan tujuan tertentu terkadang disebut tim proyek, dibuatkan di luar organisasi formal untuk mengerjakan proyek atau kreativitas khusus. Tim tujuan khusus menjadi bagian dari organisasi formal dan memiliki struktur laporan sendiri.

5. Tim pemecah masalah

Tim ini biasanya terdiri atas 5 sampai 12 karyawan per jam dari departemen yang sama, yang bertemu untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

6. Tim dengan Kepemimpinan Mandiri

Tim yang terdiri atas 5 sampai 20 pekerja dengan keterampilan lebih dari satu yang mengalir pekerjaan untuk menghasilkan produk atau layanan yang menyeluruh, sering kali diawasi oleh seorang anggota yang di pilih.

2.1.4. Indikator-Indikator Kerjasama Tim

Manurung (2013:23) mengemukakan bahwa indikator-indikator kerjasama tim adalah:

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukann oleh sebuah tim agar lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut West (2002:95) yaitu “telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik, hal ini sangat berbeda engan kerja yang di dilaksanakan oleh perorangan West (2002) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.

- Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
- Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2. Kepercayaan

Menurut Maxwell (2002:293)” kepercayaan yang di sebut dengan trust adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Maxwell (2002) mengindikasikan indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

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

3. Kekompakkan

Kekompakkan tim menurut Dewi (2007:58) memberikan pengertian mengenai kekompakkan bahwa kekompakkan adalah berkejasama bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain.

2.1.5. Karakteristik Kerjasama Tim

Menurut Rifan Financindo (2014) untuk mencapai keberhasilan dalam bidang apapun termasuk perusahaan atau organisasi, kerjasama tim merupakan satu hal yang tidak dapat dipungkiri mempunyai andil besar. Tetapi tidak mudah untuk membentuk tim yang solid berorientasi pada tujuan dan visi yang sama dan peran pemimpin dalam suatu institusi bisnis atau perusahaan tertentu yang memiliki tugas yang paling berat untuk membngun tim yang solid.

Seorang pemimpin ideal seharusnya mempunyai kemampuan untuk menampung semua ide anggota timnya, mampu mendelegasikan tugas dengan menempatkan orang yang tepat pada bidang yang dikuasainya, bisa memotivasi anggota untuk memenuhi target yang ditetapkan, dan dapat menemukan solusi atas konflik yang terjadi antara sesama anggota tim.

Berikut ini adalah karakteristik dari kerjasama tim yang dapat membuat tim kerja yang solid, yaitu:

- 1) Memiliki tujuan yang sama

Mempunyai tujuan yang sama dengan kebesaran hati untuk mengesampingkan kepentingan atau ambisi pribadinya demi kepentingan bersama

- 2) Memiliki komitmen yang sama

Visi yang sama tetapi tidak diikuti dengan komitmen yang sama dalam kerjasama tim tentu tidak akan membuahkan hasil yang berarti, oleh

sebab itu visi yang sama harus diikuti juga komitmen antara sesama anggota tim.

3) Saling tergantung dan terpercaya

Sesama anggota tim harus memiliki sikap saling ketergantungan dan percaya antar rekan setimnya karena setiap orang mempunyai keunggulan yang berada dan kemampuan sesuai bidang kerjanya masing-masing. Memiliki sikap seperti ini akan menghindari adanya konflik yang merusak kekompakan tim.

4) Setiap anggota tim mempunyai andil

Dimana tidak ada anggota tim yang diam berpangku tangan ketika rekan-rekannya bekerja, atau tidak ada anggota yang tidak diberi tugas karena dianggap tidak mampu.

5) Keberhasilan yang diraih adalah kesuksesan bersama

Tim akan menjadi solid jika dalam setiap keberhasilan yang diraih tiap orang mendapatkan kepuasan pribadi lahir dan batin, dan keberhasilan itu bukan milik pribadi atau individu melainkan untuk mendapatkan tujuan yang sama .

2.1.6. Hambatan Membangun Kerjasama Tim

Membangun sebuah kerjasama tim yang solid adalah hal yang wajib dan sangat penting dilakukan, karna keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada kerjasama tim yang solid. Bayangkan jika sebuah kegiatan operasional perusahaan tidak berjalan karena tidak adanya kerjasama yang baik antar divisi perusahaan, tentu saja perusahaan akan menderita kerugian yang begitu besar.

Peran seseorang pemimpin dalam membangun sebuah kerjasama tim yang sangat penting. Seseorang pemimpin harus mampu mendelegasikan setiap pekerjaan, mengambil keputusan, dan terbuka pada setiap ide yang harus di lontarkan oleh anggota tim serta bertanggung jawab pada setiap tindakan yang dilakukan oleh timnya. Jika anda mampu melakukannya, anda dapat membangun sebuah tim yang solid dan produktivitas. Berikut hambatan membangun kerjasama tim yang baik :

1) Egois

Keegoisan bisa menghancurkan tim yang solid, jika anda mempunyai tim yang egois, jangan di pertahankan orang tersebut meskipun ia memiliki kemampuan yang luar biasa. jangan sampai hanya karna satu orang maka kerjasama tim yang sudah dibangun dengan susah payah menjadi berantakan.

2) Mementingkan kepentingan individu

Jangan pernah memprioritaskan individu saat bekerjasama, karna sebuah kerjasama tidak akan berhasil jika setiap anggotanya mementingkan kepentingan masing-masing.

3) Pemimpin tidak bijaksana

Pemimpin yang tidak bijaksana akan membuat anggota merasa tidak nyaman dan jika anggota tim tidak nyaman produktivitas kerja akan menurun dan hal itu merupakan hal yang merugikan bagi perusahaan. Seorang pemimpin harus bijaksana dan mau menerima ide-ide yang

diberikan oleh anggota tim kemudian mengambil keputusan yang terbaik untuk tujuan bersama.

2.1.7. Manfaat Kerjasama Tim

Ada lima manfaat kerjasama tim dan pentingnya kerja tim, sebagai berikut:

1) Meningkatkan efisiensi kerja

Setiap orang di tim mungkin memiliki pemikiran yang berbeda. Namun, setiap orang yang harus sepakat dalam hubungan kerja. Tim kerja harus memahami tujuan kelompok dan memiliki kesamaan visi untuk pekerjaan tersebut. Jika terjalin kerjasama yang baik, efisiensi kerja jadi meningkat. Setiap orang akan menjalankan fungsinya secara bersamaan sesuai tanggung jawab masing-masing, sehingga pekerjaan yang menumpuk dapat cepat diselesaikan.

2) Memiliki Banyak Ide Kreatif

Menemukan ide yang kreatif dan inovatif pada saat bekerja dalam tim, setiap anggota bisa saling berkomunikasi untuk bertukar pikiran. Kreatifitas pun dapat berkembang lebih baik dan juga bisa mendapatkan ide terbaik dan akhirnya menciptakan solusi yang optimal secara bersama-sama.

3) Beban kerja jadi lebih ringan

Banyak hal yang bisa dilakukan bersama . Suatu pekerjaan besar akan terasa mudah jika dikerjakan oleh tim . Meskipun setiap orang memiliki tugas masing-masing sesuai pekerjaan yang dibagikan oleh atasan dan dengan

kerjasama tim yang baik para kinerja akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan yang berat menjadi lebih ringan jika dikerjakan dengan bekerjasama. .

4) Memajukan perusahaan

Kolaborasi dalam tim akan berdampak terhadap kemajuan perusahaan. Produktivitas kerja akan meningkat karena setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, sesuai dengan keterampilan masing-masing. Pastinya, sebuah proyek akan dikerjakan bersama akan cepat selesai. Proyek lain yang menanti pun bisa siap untuk dikerjakan. Target perusahaan akan cepat tercapai dengan adanya kualitas tim kerja yang saling mendukung.

2.2. Kinerja karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja mempunyai arti yang lebih luas, tidak hanya hasil pekerjaan yang dicantumkan tetapi juga bagaimana proses kerja berjalan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Handoko (2002:76) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan istilah prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Dalam manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau

organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Hasibuan (2005:105) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, dan dan kesungguhan, serta waktu.

Menurut Edy Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Hersey and Blanchard, 1993 Menyatakan Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memilih derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dari berbagai uraian diatas dapat ditegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2. Jenis-jenis kinerja

Dikenal 2 jenis kinerja yaitu :

1. Kinerja strategik

Kinerja strategik biasanya berkaitan strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan dimana suatu perusahaan berbeda.

2. Kinerja administratif

Kinerja administrative berkaitan dengan kinerja administrasi perusahaan. Termasuk didalamnya tentang struktur administrative yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam perusahaan.

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun tiga factor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut payaman J simanjuntak (2005).

Pertama factor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

Kedua factor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana, dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan, serta kondisi dan syarat kerja.

Ketiga faktor dukungan manajemen. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industri yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.2.4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Putri (2013), yaitu kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, dukungan organisasional. Peneliti mengadopsi indikator kinerja karyawan dari penelitian Putri (2012).

2.2.5 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, (2006;260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yakni;

1. Kualitas

Kualitas kerja bisa diukur dari semangat kerja, ketepatan kerja, dan ketelitian kerja karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam hasil kerja yang baik, pencapaian kerja melebihi istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dan hasil kerja yang sesuai target.

4. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan adanya rasa tanggung jawab terhadap perusahaan atau kantor dengan menyelesaikan hasil kerja yang baik.

2.3. Penelitian Terdahulu

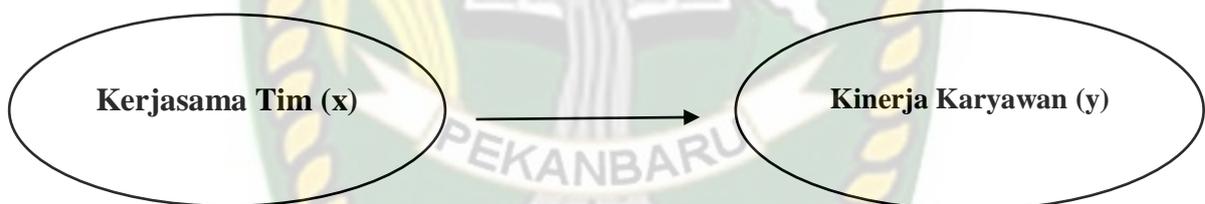
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	Rizky Ramadany Sembiring (2015)	Pengaruh kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.PANGRIPTA CONS	<ul style="list-style-type: none"> - Kerjasama tim - Kinerja karyawan 	Data yang digunakan adalah primer. Hasil dari penelitian ini Hipotesis kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PANGRIPTA CONS MEDAN
2	Siti Hotimah (2014)	Analisis Kerjasama Tim Pada CPLUS Organizer Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> - Kerjasama Tim - Kinerja karyawan 	Hasil penelitian ini kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
3.	Kemudan Ningsih IP (2019)	Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. HALUAN MANDIRI KOTA PEKANBARU	<ul style="list-style-type: none"> - Kerjasama Tim - Kinerja Karyawan 	Maka hasil penelitian ini adalah pengaruh kerjasama tim sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HALUAN MANDIRI KOTA

				PEKANBAU
--	--	--	--	----------

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : *Kemudan Ningsih (2014)*

2.5 Hipotesis

Berasarkan perumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Diduga Kerjasama Tim Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bormindo Nusantara Di Kota Duri “

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Bormindo Nusantara (BN) adalah sebuah perusahaan multinasional yang bergerak di bidang jasa kontraktor pengeboran sumur minyak, yang beralamat Jalan Lintas Duri-Dumai Km.7.Balai Makam,Duri, Kabupaten Bengkalis, Riau 28983.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Kerjasama tim (x) merupakan kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh (Cohen dan Bailey 1997,7)	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none">• Kerjasama dilakukan tim lebih efektif dari pada kerja secara individual• Tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan• Saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama tim yang baik	Likert
	Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none">• Menciptakan rasa saling percaya setiap anggota dalam tim kerja•• Memiliki integritas atau setia pada pekerjaan• Pemberian tugas pada anggota tim yang dapat dipercaya bahwa anggota di dalam tim mampu	Likert

		melaksanakannya	
	Kekompakkan	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerjasama dalam melaksanakan tugas • Adanya saling ketergantungan satu sama lain 	Likert
Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil seluruh kerja karyawan yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Edy Sutrisno 2010:172)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Dari persepsi kinerja karyawan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dalam tim • Keterampilan dan kemampuan karyawan 	Likert
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu • Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target 	Likert
	Ketetapan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kedisiplinan karyawan terhadap peraturan yang berlaku • Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	Likert
	Komitmen kerja	<ul style="list-style-type: none"> • karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja maupun dalam tim 	

		<ul style="list-style-type: none"> • karyawan memiliki komitmen rasa tanggung jawab dalam tim dan perusahaan 	Likert
--	--	---	--------

Sumber : *Manurung (2013:23) dan Robbins, (2006:260)*

3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti, atau populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan yang merupakan karyawan tetap/permanent yang ada pada PT. Bormnido Nusantara Di Kota Duri.

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan hanya 35 orang dari karyawan tetap/permanent yang ada pada PT. Bormnido Nusantara Di Kota Duri tersebut.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian Karyawan
Pada PT. Bormindo Nusantara Dikota Duri

No	Departemen	Jumlah
1	Operation WoWs	18
2	Operation Drilling	10
3	Operation Office	7
	Jumlah	35

Sumber : PT. Bormindo Nusantara

Berdasarkan tabel di atas dengan rincian karyawan pada Departemen *Operation WoWs* berjumlah 18 orang, *Operation Drilling* 10 orang, *Operation Office* 7 orang. Untuk itu sampel yang digunakan berjumlah 35 orang karyawan dari 80 karyawan bagian Departemen di atas dengan menggunakan teknik sensus (kuisisioner).

3.4. Jenis Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data ini terdiri dari:

1. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari responden pada PT. Bormindo Nusantara Dikota Duri.
2. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian pada PT. Bormindo Nusantara tersebut.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Melakukan observasi dengan pengamatan secara langsung mengenai kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

b. Kuisisioner

Dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab. Cara yang digunakan skala Likert.

3.6. Analisis Data

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian. Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi yang relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan penggunaan hasilnya untuk memecahkan masalah.

3.7. Analisis Deskriptif

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dalam analisis ini peneliti menggunakan data yang telah di peroleh sesuai dengan variabel yang di analisis, lalu membandingkan dengan teori-teori yang relevan sehingga dapat di tarik kesimpulan serta memberikan saran.

Selanjutnya di lakukan penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan dengan program Aplikasi Smart PLS (*Partial Least Square*). Analisis data di lakukan dengan tahapan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Berkaitan Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Jika instrumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya di ukur.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated* /total indikator) $> r$ tabel , artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated*/total indikator $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan data tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas ini bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan di dalam kuisisioner. Adapun kriteria Uji reabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan Cronch Alpa > 0.60 .

3. Regresi Linear Sederhana

Metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat .

Analisis Regresi liner berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang di tujukan dengan persamaan :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X = Kerjasama tim

b = Koefesian Regresi (parsial)

e = Epsilon

4. Uji hipotesis (Uji-t)

Uji -t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap terikat. Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t-tabel dengan taraf kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.5$). Apabila nilai t- hitung $>$ t- tabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel terikat. Dan untuk keperluan dalam penelitian ini, maka data tersebut akan diubah dan diolah menjadi data kuantitatif (dalam bentuk angka).

5. Analisis Koefesian Korelasi (r)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara 2 atau lebih variabel indenpenden terhaap variabel dependen secara serentak. Nilai (r) berkisar

anatar 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1 maka hubungan semakin kuat, sebaliknya jika semakin mendekati angka 0 maka hubungan semakin lemah.

6. Analisis Koefesian Determinasi Sederhana (R^2)

Koefesian Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel indenpenden secara bersama sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefesian determinasi = 1, artinya variabel indenpeden memberikan informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika Koefesian Determinasi (R^2) = 0, artinya variabel indenpenden tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

7. Menentukan Koefesian Epsilon (ϵ)

Koefesian epsilon (ϵ) adalah yang menentukan beberapa sumbangan dari variabel lain selain dari beberapa asumsi terhadap vriabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Py\epsilon = \sqrt{1 - r^2}$$

Keterangan :

ϵ = epsilon

r^2 = koefesian determinasi

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis ini diperoleh dari hasil kuisisioner tentang masing-masing variabel ytersebut.

Kemudian untuk mengubah data kualitatif, hasil kuesioner menjadi data kuantitatif yang dibutuhkan sebagai bahan analisis regresi linear tersebut, maka digunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014:133)

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti, dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan pengujian aplikasi Smart PLS (*Partial Least Square*). untuk mencari pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Di Kota Duri tersebut.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bormindo Nusantara merupakan perusahaan kontraktor pengeboran minyak nasional yang didirikan pada tahun 1981. Sebagaimana layaknya perusahaan pengeboran minyak, perusahaan ini memiliki Rig-Rig sebagai unit utama pengeboran. Rig pertamanya adalah tipe Frank Cabot 658 dengan daya 350 HP, yang saat itu dipergunakan melayani Pertamina di Jawa Barat dengan kontrak satu tahun.

Pada tahun 1984, pemegang saham baru bergabung dengan PT. Bormindo Nusantara dan sebuah tonggak penting dicapai ketika Caltex Pacific Indonesia (CPI), produsen minyak bumi terbesar dan satu-satunya di Indonesia pada waktu itu. Hingga saat ini perusahaan ini masih beroperasi dengan keahlian dan hasil pengeboran minyak yang dijalankan oleh perusahaan ini.

1.2. Visi dan Misi

1.2.1. Visi

Visi dari PT. Bormindo Nusantara Duri adalah “ menjadi perusahaan teladan yang bertanggung jawab untuk menghasilkan kualitas karya yang mengutamakan keselamatan, kesehatan kerja dengan lingkungan yang aman dan sehat serta team kerja yang solid.

1.2.2. Misi

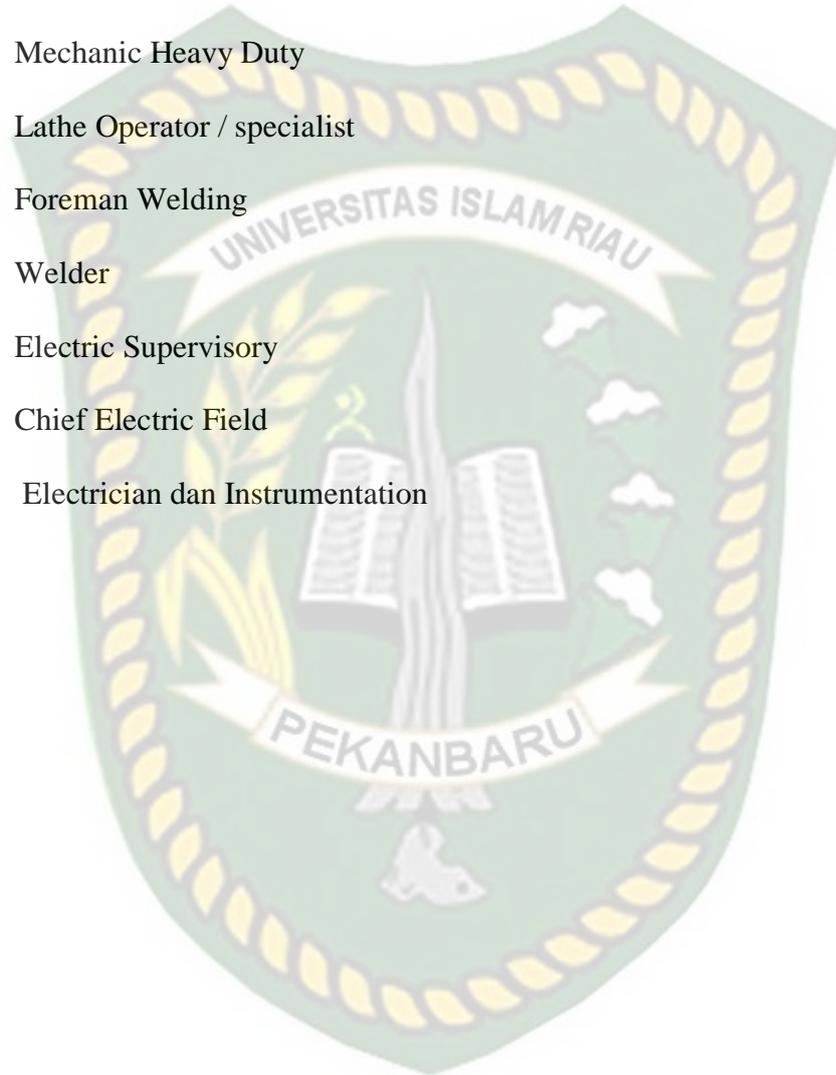
Misi dari PT. Bormindo Nusantara Duri adalah Memajukan perusahaan hingga berskala international. Selalu menyempurnakan kerja sama antara pelanggan dan mitra kerjanya dalam melaksanakan petunjuk-petunjuk keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan untuk mencapai standar keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan yang tinggi, kesadaran keselamatan dan keuntungan bersama melalui karyawan yang berkualitas dengan mematuhi segala hukum.

1.3. Struktur Organisasi

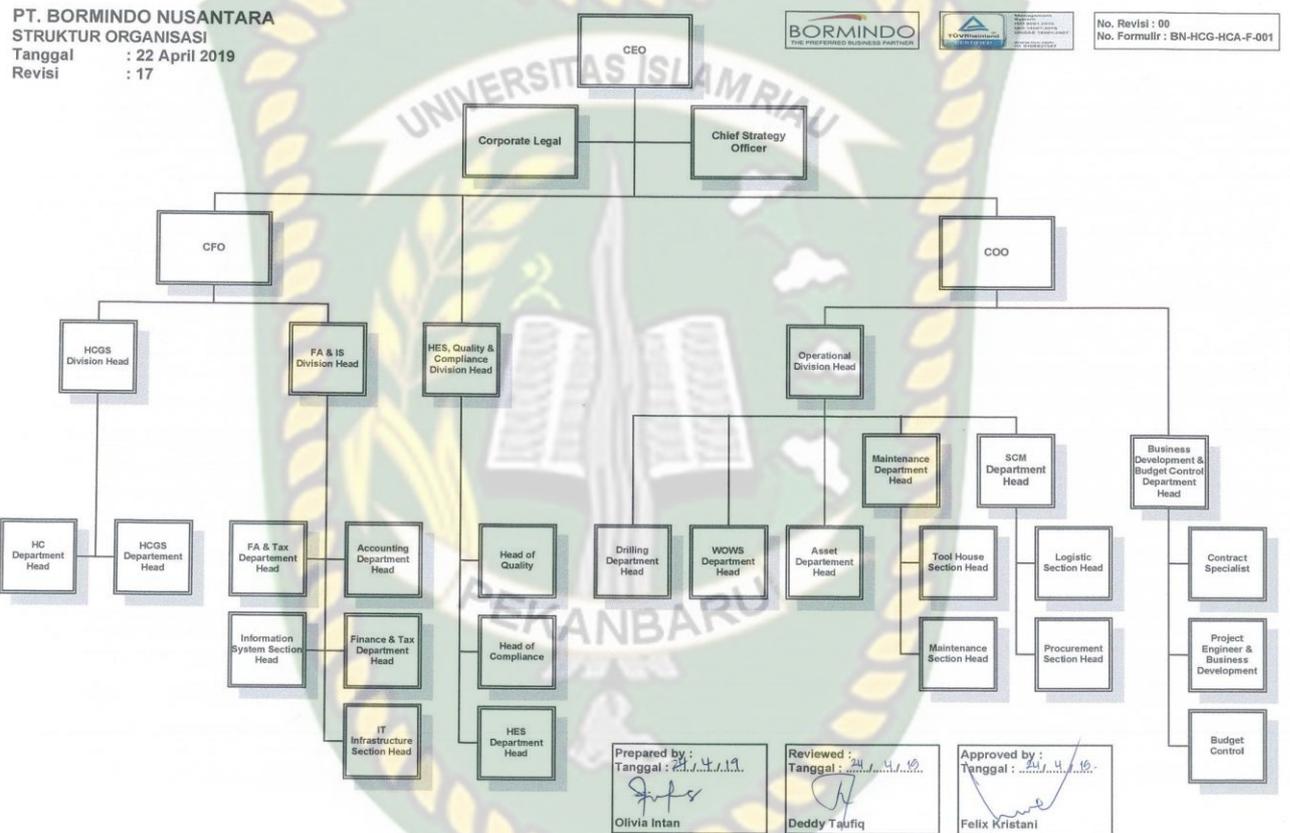
Struktur organisasi pada prinsipnya adalah kerangka yang menunjukkan segenap tugas, wewenang dan tanggung jawab sehingga seluruhnya bekerja sebagaimana suatu anggota badan yang saling menguatkan antara satu dengan yang lain. Adapun Tugas dan Tanggung Jawab dari setiap bidang adalah

- 1 Maintenance Superintendent
- 2 Maintenance Admin
- 3 Maintenance Planner
- 4 Supervisory Field
- 5 Senior Mechanic Field
- 6 Mechanic Field
- 7 Transport, Engine, Small component Supervisory 46
- 8 Foreman Mechanic Transport
- 9 Mechanic Transport
- 10 Foreman Mechanic Engine, Small Component

- 11 Mechanic Shop
- 12 Project dan Welding Supervisory
- 13 Mechanic Project
- 14 Mechanic Heavy Duty
- 15 Lathe Operator / specialist
- 16 Foreman Welding
- 17 Welder
- 18 Electric Supervisory
- 19 Chief Electric Field
- 20 Electrician dan Instrumentation



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Bormindo Nusantara Di Kota Duri



BAB V

HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

5.1. Karakteristik Responden

Data penelitian didapat dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada 35 orang responden PT. Bormindo Nusantara yang berada di Kota Duri. Data ini kemudian diolah secara kuantitatif untuk melihat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Bormindo Nusantara. Karakteristik responden meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja, yang diterangkan sebagai berikut:

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.1
SKarakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Persentase
21-25 Tahun	3	8.57%
26-30 Tahun	17	48.57%
31- 35 Tahun	10	28.57%
>35 Tahun	5	14.29%
Total	35	100%

Sumber: Data Olahan SMART PLS 3.0 2020

Tabel 5.1 di atas menjelaskan bahwa jumlah responden terbanyak berada pada rentang usia 26 – 30 tahun yaitu sebesar 48.57%. Sementara, jumlah responden paling sedikit berada pada rentang usia 21- 25 tahun yaitu sebesar 8.57%.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	27	77.14%
Perempuan	8	22.86%
Total	35	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yang mana mencapai 77,14%. Sementara, sisanya responden perempuan hanya sebesar 22.86%. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Dikota Duri didominasi oleh laki-laki.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	20	57.14%
D3	9	25.71%
S1/S2	6	17.14%
Total	35	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Tabel 5.3 di atas dengan jelas menggambarkan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah SLTA yaitu sebesar 57.14%. Berikutnya responden dengan pendidikan terakhir D3 sebesar 25.71%. Sisanya 17.14% adalah responden dengan pendidikan terakhir S1/S2.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	26	74.29%
6 - 10 Tahun	5	14.29%
> 10 Tahun	4	11.43%
Total	35	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sudah bekerja di PT PT. Bormindo Nusantara Dikota Duri dalam rentang waktu 1 – 5 tahun yaitu sebesar 74.29%. Berikutnya, terdapat 14.29% responden sudah bekerja di PT PT. Bormindo Nusantara Dikota Duri dalam rentang waktu 6-10 tahun. Sisanya, sebesar 11.43% responden sudah bekerja lebih dari 10 tahun.

5.2 Uji Validitas Uji Realibilitas Uji Asumsi Klasik

5.2.1. Uji Validitas

a) **Convergent validity (Uji Validitas menggunakan outer loading)**

Convergent validity dari measurement model dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator konstruksya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. jadi nilai yang diharapkan (> 0.7). Dan menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali,

Nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Output SmartPLS untuk loading faktor dapat dilihat pada tabel 5.5 sebagai berikut:

Tabel 5.5
Outer Loading

Variabel	Kinerja Karyawan	Kerjasama Tim
KK1	0.776	
KK2	0.752	
KK3	0.716	
KK4	0.728	
KK5	0.686	
KK6	0.724	
KK7	0.738	
KK8	0.697	
KT1		0.875
KT2		0.865
KT3		0.614
KT4		0.794
KT5		0.779
KT6		0.801

Sumber: Olahan Data SmartPLS 3.0, 2020

Pengujian validitas untuk indikator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk lain berubah atau di dikeluarkan dari model. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk human relation dan kinerja karyawan memiliki data yang valid dan memiliki nilai diatas 0, 50.

(b) Discriminat Validity (Uji Validitas menggunakan AVE)

Discriminant Validity diukur dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) . Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk

lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 5.6
Discriminat Validity
(Cross Loading)

Variabel	Kinerja Karyawan	Kerjasama Tim
KK1	0.776	0.745
KK2	0.752	0.603
KK3	0.716	0.691
KK4	0.728	0.705
KK5	0.686	0.676
KK6	0.724	0.564
KK7	0.738	0.648
KK8	0.697	0.558
KT1	0.748	0.875
KT2	0.738	0.865
KT3	0.639	0.614
KT4	0.687	0.794
KT5	0.688	0.779
KT6	0.746	0.801

Sumber: SMARTPLS 3.0 2020

Berdasarkan data diatas, nilai akar kuadrat AVE (average variance extracted) lebih tinggi dari pada nilai korelasi, jadi dapat disimpulkan dari tabel di atas mendapatkan nilai model yang valid karena telah memenuhi *discriminat validity*.

Cara lain untuk mengukur discriminant validity adalah dengan melihat nilai square root of average variance extracted (AVE), nilai yang disarankan adalah diatas 0,50. Berikut ini adalah nilai uji reliabilitas yang dilihat dari nilai AVE pada tabel berikut:

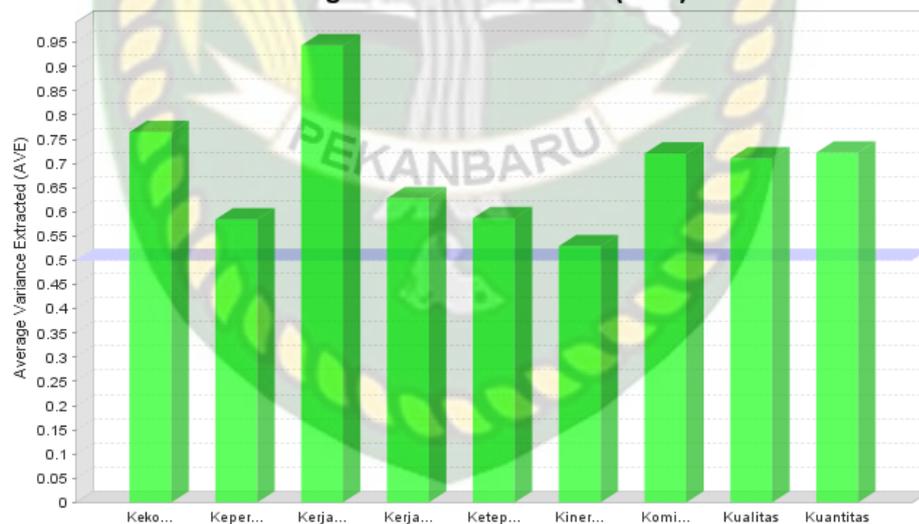
Tabel 5.7
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.873
Kerjasama Tim	0.878

Sumber : SMARTPLS 3.0 2020

Berdasarkan Tabel 5.7 memberikan nilai AVE diatas 0,50 untuk semua konstruk. Variabel kinerja karyawan memiliki AVE 0.873 dan variabel kerjasama tim memiliki AVE 0.878. Jadi dapat disimpulkan semua konstruk variabel kinerja karyawan dan kerjasama tim memiliki nilai AVE yang tinggi dan semua konstruk memiliki nilai diatas >5,0. Lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik 5.1 sebagai berikut:

Grafik 5.1
Average Variance Extracted (AVE)



Average Variance Extracted (AVE)

Sumber: SMARTPLS 3.0 2020

Dari hasil output di atas dapat dilihat seluruh konstruk dengan indikator refleksif sudah berada diatas level 0.5 yang artinya memenuhi Uji asumsi validitas.

2. Uji Reliabilitas

a) Composite Reliability

Uji reliabilitas ialah Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner yang dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan. Bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau sudah jelas.. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan metode *Internal consistency*. *Reliabilitas instrument* dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability*(Uji realibilitas). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Nunnally, 1996 dalam Ghozali, 2011:43).

Tabel 5.8
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0.900
Kerjasama Tim	0.909

Sumber : Data Olahan SMARTPLS 3.0, 2020

Dapat dilihat pada tabel 5.8 diatas menunjukkan hasil *composite reliability* (uji reliabilitas) yang sangat memuaskan yaitu variabel kinerja karyawan dengan nilai (0,900), dan kerjasama tim dengan nilai (0,909). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dari seluruh konstruk lebih besar dari 0,70. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari grafik 5.2 sebagai berikut:

Grafik 5.2
Composite Reliability



Sumber : Data Olahan SMARTPLS 3.0 2020

Nilai dari uji *Composite Reliability* (Uji Reabilitas) di atas dengan hasil semua konstruk yang sangat baik, yaitu di atas 0.7 sehingga memenuhi asumsi reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)

Model struktural yang dimaksud dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas atau *collinearity* yang dilakukan untuk memastikan bahwa apakah dalam sebuah model konstruk ada interkorelasi atau kolinearitas antar

variabel bebas. Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas dan variabel *predictor* lainnya dalam model *structural collinearity statistic*. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui Nilai VIF <10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terbebas dari *multicollinearity*. Dari hasil olahan data terdapat nilai VIF Dapat dilihat pada tabel 5.9 sebagai berikut:

Tabel 5.9
Collinearity Statistic sebelum outlier

Variabel	VIF	Keterangan
KK1		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK2		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK3		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK4		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK5		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK6		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK7		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK8		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KT1		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KT2		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KT3		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KT4		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KT5		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KT6		Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan SMARTPLS 3.0 2019

Setelah dilakukan outlier menghilangkan beberapa indikator dengan outer loading < 0.5, nilai VIF yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 5.10
Collinearity Statistic setelah outlier

Variabel	VIF	Keterangan
KK1		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK2		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK3		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK4		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK5		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK6		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK7		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KK8		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KT1		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KT2		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KT3		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KT4		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KT5		Tidak Terjadi Multikolinieritas
KT6		Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan SMART PLS 3.0 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan indikator tidak terjadi multikollinearitas karena memiliki nilai $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk tidak terjadi multikollinearitas antara variabel human relation dan kinerja karyawan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kerjasama TIM

Kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari

kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu) dan dengan kerjasama tim yang baik dapat mencegah dari kecelakaan kerja pada saat bekerja.

Analisis kerjasama tim karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Dikota Duri diukur melalui 3 dimensi, yaitu dimensi kerjasama, kepercayaan dan kekompakan. Gambaran kerjasama tim yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Dikota Duri terangkum sebagai berikut:

5.3.1 Analisis Deskriptif Dimensi Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim agar lebih efektif daripada kerja secara individual. West (2002:95) menambahkan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik, hal ini sangat berbeda dengan kerja yang di laksanakan oleh perorangan. Tanggapan responden mengenai indikator kerjasama terangkum pada Table 5.11 sebagai berikut:

Tabel 5.11
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kerjasama

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Rata-Rata	
		5	4	3	2	1			
1	Merasa memiliki tanggung jawab pada sebuah tim tersebut	Frek	5	18	10	2	0	35	3.74
		Skor	25	72	30	4	0		
2	Kerjasama tim dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif dari pada kerja secara individual	Frek	6	15	12	2	0	35	3.71
		Skor	30	60	36	4	0		
Jumlah			11	33	22	4	0	70	3.73
Skor			55	132	66	8	0	261	
Kesimpulan								Baik	

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa pernyataan diatas digunakan untuk mengukur tanggapan responden tentang kerjasama karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Dikota Duri. Hasil analisis menunjukkan nilai skor perhitungan yaitu 3.73 dengan kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah melaksanakan kerjasama yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

5.3.2 Analisa Deskriptif Dimensi Kepercayaan

Menurut Maxwell (2002:293)'' kepercayaan yang di sebut dengan trust adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Tanggapan responden mengenai indikator kepercayaan dapat dilihat tabel sebagai berikut.

Tabel 5.12
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Dimensi Keperyaan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Rata-Rata	
		5	4	3	2	1			
1	Pada saat menjalankan tugas adanya saling percaya sesama anggota tim	Frek	6	16	8	5	0	35	3.66
		Skor	30	64	24	10	0	128	
2	Memiliki integritas atau bersikap sebenarnya dalam bekerja	Frek	5	19	9	2	0	35	3.77
		Skor	25	76	27	4	0	132	
Jumlah			11	35	17	7	0	70	3.71
Skor			55	140	51	14	0	260	
Kesimpulan								Baik	

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan bahwa Rekapitulasi diatas digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap kepercayaan. Hasil analisis menunjukkan nilai skor perhitungan yaitu 3.71 dengan kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menjalankan tugasnya dengan saling percaya sesama anggota disertai dengan integritas dalam bekerja.

5.3.3 Analisa Deskriptif Dimensi Kekompakan

Kekompakan tim menurut Dewi (2007:58) memberikan pengertian mengenai kekompakan bahwa kekompakan adalah berkejasama bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain. Tanggapan responden mengenai indikator kekompakan dapat dilihat tabel sebagai berikut.

Tabel 5.13
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kekompakan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Rata-Rata	
		5	4	3	2	1			
1	Bekerjasama dalam melaksanakan tugas pekerjaan	Frek	6	15	12	2	0	35	3.71
		Skor	30	60	36	4	0	130	
2	Adanya saling ketergantungan satu sama lain antara sesama tim	Frek	4	19	11	1	0	35	3.74
		Skor	20	76	33	2	0	131	
Jumlah			10	34	23	3	0	70	3.73
Skor			50	136	69	6	0	261	
Kesimpulan								Baik	

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan bahwa Rekapitulasi diatas digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap dimensi kekompakan. Hasil analisis menunjukkan nilai skor perhitungan yaitu 3.73 dengan kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kekompakan karyawan dalam bekerja dinilai baik.

Berikutnya secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel *kerjasama tim* terangkum pada Tabel 5.13 berikut:

Tabel 5.14
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kerjasama Tim

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Rata-Rata	
		5	4	3	2	1			
1	Merasa memiliki tanggung jawab pada sebuah tim tersebut	Frek	5	18	10	2	0	35	3.74
		Skor	25	72	30	4	0	131	
2	Kerjasama tim dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif dari pada kerja secara individual	Frek	6	15	12	2	0	35	3.71
		Skor	30	60	36	4	0	130	
3	Pada saat menjalankan tugas adanya saling percaya sesama anggota tim	Frek	6	16	8	5	0	35	3.66
		Skor	30	64	24	10	0	128	
4	Memiliki integritas atau bersikap sebenarnya dalam bekerja	Frek	5	19	9	2	0	35	3.77
		Skor	25	76	27	4	0	132	
5	Bekerjasama dalam melaksanakan tugas pekerjaan	Frek	6	15	12	2	0	35	3.71
		Skor	30	60	36	4	0	130	
6	Adanya saling ketergantungan satu sama lain antara sesama tim	Frek	4	19	11	1	0	35	3.74
		Skor	20	76	33	2	0	131	
Jumlah			32	102	62	14	0	210	3.72

Skor	160	408	186	28	0	782	
Kesimpulan							Baik

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan informasi pada tabel 5.14 dapat diketahui bahwa nilai tertinggi berada pada indikator memiliki integritas atau bersikap sebenarnya dalam bekerja dengan rata-rata 3.77 (kategori baik) dan nilai terendah berada pada indikator pada saat menjalankan tugas adanya saling percaya sesama anggota tim dengan rata-rata 3.66 (kategori baik). Artinya responden memberikan tanggapan baik terhadap semua indikator terdapat pada variabel kerjasama tim. Adapun secara keseluruhan variable kerjasama tim berada pada kategori baik yang dapat dilihat berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan 3.72. Hal ini menggambarkan bahwa kerjasama tim karyawan PT. Bormindo Nusantara berada dalam kategori baik.

5.4 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001:78) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Adapun Analisis deskriptif kinerja karyawan dapat diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan kerja dan komitmen kerja yang dijelaskan sebagai berikut:

5.4.1 Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas

Kualitas kerja bisa diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Tanggapan responden terhadap dimensi kualitas dapat dilihat pada Tabel 5.14 berikut:



Tabel 5.15
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kualitas

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Rata-Rata	
		5	4	3	2	1			
1	Persepsi kinerja karyawan dapat meningkat dengan kualitas kinerja yang baik dalam sebuah tim	Frek	4	17	13	1	0	35	3.69
		Skor	20	68	39	2	0	129	
2	Dengan kinerja yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu atau target dalam tim	Frek	3	13	16	3	0	35	3.46
		Skor	15	52	48	6	0	121	
Jumlah			7	30	29	4	0	70	3.57
Skor			35	120	87	8	0	250	
Kesimpulan								Baik	

Sumber: Data Olahan SMART PLS 3.0 202

Berdasarkan tabel 5.15 menunjukkan bahwa pernyataan diatas digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap dimensi kualitas. Hasil analisis menunjukkan nilai skor perhitungan yaitu 3.57 dengan kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas karyawan dalam bekerja dinilai baik.

5.4.2 Analisis Deskriptif Dimensi Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Tanggapan responden terhadap dimensi kuantitas tergambar pada Tabel 5.16 berikut:

Tabel 5.16
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kuantitas

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Rata-Rata	
		5	4	3	2	1			
1	Seorang karyawan disiplin terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan atau di dalam tim	Frek	3	18	12	2	0	35	3.63
			15	72	36	4	0	127	
		Skor							
2	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam sebuah tim	Frek	6	17	11	1	0	35	3.80
			30	68	33	2	0	133	
		Skor							
Jumlah			9	35	23	3	0	70	3.71
Skor			45	140	69	6	0	260	
Kesimpulan								Baik	

Sumber: SMART PLS 3.0 2020

Berdasarkan tabel 5.16 di atas menunjukkan bahwa untuk mengukur tanggapan responden terhadap dimensi kuantitas. Dan hasil analisis di atas menunjukkan nilai skor perhitungan yaitu 3.71 dengan kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas karyawan dalam bekerja dinilai baik.

5.4.3 Analisis Deskriptif Dimensi Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi

koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Tanggapan responden terhadap dimensi ketepatan waktu terangkum pada Tabel 5.17 berikut:

Tabel 5.17
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Dimensi Ketepatan Waktu

No	Pernyataan		Jawaban Responden					Jml	Rata-Rata
			5	4	3	2	1		
1	Karyawan Memiliki komitmen dalam tim saat menyelesaikan pekerjaan	Frek	4	76	13	3	0	96	3.57
		Skor	20	304	39	6	0	369	
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan disiplin tanpa memikirkan diri sendiri	Frek	2	19	14	0	0	35	3.66
		Skor	10	76	42	0	0	128	
Jumlah			6	95	27	3	0	131	3.61
Skor			30	380	81	6	0	497	
Kesimpulan								Baik	

Sumber: SMART PLS 3.0 2020

Berdasarkan pada tabel 5.17 menunjukkan bahwa pernyataan diatas digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap dimensi ketepatan waktu. Hasil analisis menunjukkan nilai skor perhitungan yaitu 3.61 dengan kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu karyawan dalam bekerja dinilai dengan baik.

5.4.4 Analisis Deskriptif Dimensi Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan adanya rasa tanggung jawab terhadap perusahaan atau kantor. Tanggapan responden terhadap dimensi komitmen kerja dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut:

Tabel 5.18
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Dimensi Komitmen

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Rata-Rata	
		5	4	3	2	1			
1	Saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama	Frek	6	12	16	1	0	35	3.66
		Skor	30	48	48	2	0	128	
2	karyawan memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab dalam tim dan perusahaan	Frek	4	18	13	0	0	35	3.74
		Skor	20	72	39	0	0	131	
Jumlah			10	30	29	1	0	70	3.70
Skor			50	120	87	2	0	259	
Kesimpulan								Baik	

Sumber: Data Olahan SMART PLS 3.0 2020

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan bahwa pernyataan diatas digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap dimensi komitmen kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai skor perhitungan yaitu 3.70 dengan kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan dalam bekerja dinilai baik.

Tabel 5.19
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Rata-Rata	
		5	4	3	2	1			
1	Persepsi kinerja karyawan dapat meningkat dengan kualitas kinerja yang baik dalam sebuah tim	Frek	4	17	13	1	0	35	3.69
		Skor	20	68	39	2	0	129	
2	Dengan kinerja yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu atau target dalam tim	Frek	3	13	16	3	0	35	3.46
		Skor	15	52	48	6	0	121	
3	Seorang karyawan disiplin terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan atau di dalam tim	Frek	3	18	12	2	0	35	3.63
		Skor	15	72	36	4	0	127	
4	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam sebuah tim	Frek	6	17	11	1	0	35	3.80
		Skor	30	68	33	2	0	133	
5	Karyawan Memiliki komitmen dalam tim saat menyelesaikan pekerjaan	Frek	4	76	13	3	0	96	3.57
		Skor	20	304	39	6	0	369	
6	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan disiplin tanpa memikirkan diri sendiri	Frek	2	19	14	0	0	35	3.66
		Skor	10	76	42	0	0	128	
7	Saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya	Frek	6	12	16	1	0	35	3.66
		Skor	30	48	48	2	0	128	

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Rata-Rata	
		5	4	3	2	1			
	kerjasama								
8	karyawan memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab dalam tim dan perusahaan	Frek	4	18	13	0	0	35	3.74
		Skor	20	72	39	0	0	131	
Jumlah			32	190	108	11	0	341	3.65
Skor			160	760	324	22	0	1266	
Kesimpulan								Baik	

Sumber: Data Olahan SMART PLS 3.0 2020

Berdasarkan informasi pada tabel 5.19 dapat diketahui bahwa nilai tertinggi berada pada indikator *karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam sebuah tim* dengan rata-rata 3.80 (kategori baik) dan nilai terendah berada pada indikator *pada Dengan kinerja yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu atau target dalam tim* dengan rata-rata 3.43 (kategori baik). Artinya responden memberikan tanggapan baik terhadap semua indikator terdapat pada variabel kinerja karyawan. Adapun secara keseluruhan variable kinerja karyawan berada pada kategori baik yang dapat dilihat berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.62. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan PT. Bormindo Nusantara berada dalam kategori baik.

5.5 Evaluasi Model

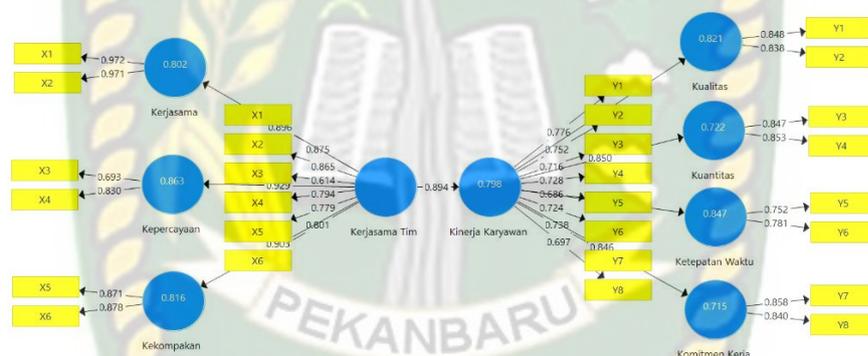
Analisis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan software smartPLS 3.0 M3. *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen *variance*. *Partial Least Square* tidak mensyaratkan adanya asumsi distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk mengevaluasi

signifikansi tidak diperlukan . Model evaluasi dalam *Partial Least Square* dilakukan melalui penilaian *outer model* dan *inner model*.

5.5.1 Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat dua kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Berikut adalah gambar PLS Algorithm pada penelitian ini.

Gambar 5.3
PLS Algorithm (*second order*)



Sumber: Data Olahan SMART PLS 3.0 2020

Pada gambar 5.1 menunjukkan hasil penelitian dari masing-masing variabel yaitu variabel *kinerja kerja tim* yang memiliki 3 dimensi yaitu kerja sama, kepercayaan dan kekompakan. Variabel *kinerja karyawan* memiliki 4 dimensi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan komitmen kerja. Pada penelitian ini outer model menggunakan konstruk *2nd order*.

Uji inner model (Model struktural) adalah Penilaian model struktural dengan PLS dimulai dengan melihat nilai *R Squares* untuk setiap variabel laten endogen yaitu daya saing harga, evaluasi alternatif, hubungan masyarakat, keputusan

pembelian, kesesuaian harga dengan kualitas produk, kesesuaian harga dengan manfaat, keterjangkauan harga, pencarian informasi, pengenalan masalah, periklanan, perilaku pasca pembelian dan promosi penjualan sebagai kekuatan prediksi dari model struktural.

Tabel 5.20
R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.798	0.792

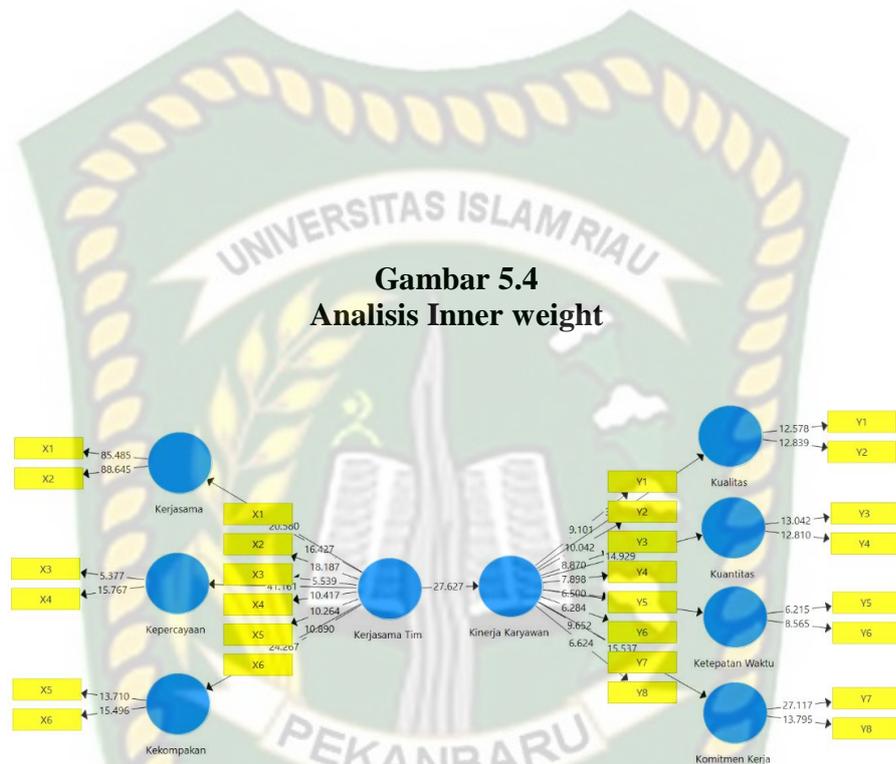
Sumber : Data Olahan SMARTPLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.20 dapat menunjukkan bahwa *R-Square* memberikan nilai 0,798 untuk variabel kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim menjelaskan kinerja tim sebesar 79.8% sedangkan 21.2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.5.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian model struktural (inner model) dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model (uji kelayakan model. Selain itu juga dengan melihat *Total effects* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik 2,035. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Parameter signifikansi yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-

variabel penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS dapat dilihat pada *output result for inner weight* yang disajikan pada gambar model struktural.



Sumber: Olahan Data SMART PLS 3.0 2020

Tabel 5.21
Uji Hipotesis Berdasarkan *Total Effects*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan	0.894	0.896	0.032	27.627	0.000

Sumber: Olahan Data SMARTPLS 3.0 2020

Berdasarkan tabel 5.20 di atas variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan jika nilai T statistic > 2,035 atau P values dengan nilai < 0.05. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T statistics

sebesar 27,627 ($>2,035$). Juga dibuktikan dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar 0.000, lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti variabel kerjasama tim dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bormindo Nusantara di kota Duri.

5.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh *kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Bormindo Nusantara Di kota Duri*. Responden dalam penelitian ini adalah 35 responden. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan variabel kerjasama tim berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan dimana hubungan Kerjasama tim dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif yaitu semakin baik kerjasama tim yang dilakukan oleh karyawan maka kinerja yang mereka hasilkan juga semakin baik. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan Schermerhom (2010:378) bahwa kerjasama tim dapat terlaksana dengan baik maka banyak manfaat yang di dapatkannya, diantaranya terdapat banyak sumber atau cara untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan kreativitas dan inovasi para anggota, meningkatkan kualitas dan pengambilan keputusan, mempunyai komitmen yang lebih baik dalam bekerja. Kerjasama tim juga menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja per individu disuatu organisasi ataupun perusahaan..

Dari beberapa penjelasan di atas mengenai kerjasama tim (teamwork) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim

merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divi satu dengan divi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu) dan dengan kerjasama tim yang baik dapat mencegah dari kecelakaan kerja pada saat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Ramadany Sembiring (2015), yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pangripta Cons Medan. Begitu juga penelitian yang di lakukan Siti Hotimah (2014) hasil pnelitiannya kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Cplus Organizer Pekanbaru Kemudian diperkuat oleh penelitian Kemudian Ningsih IP (2019) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Haluan Mandiri Kota Pekanbaru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

2.3 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bormindo Nusantara di Kota duri maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dengan adanya kerjasama tim dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan membangun suasana lingkungan kerja yang bekerjasama, saling berkontribusi tenaga, saling percaya antara individu satu dengan individu lainnya dan adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kerjasama tim dapat menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik dan kerjasama tim yang baik dapat mencegah dari kecelakaan kerja pada saat bekerja.
- c. Kerjasama tim membawa pengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan dimana suatu pekerjaan yang berat menjadi lebih ringan jika dikerjakan dengan Bersama-sama dan dengan kerjasama tim yang baik memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan yaitu dimana produktivitas kerja meningkat, target perusahaan dapat tercapai.

6.2.SARAN

Adapun saran penulis dalam penelitian ini untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Saran penulis untuk karyawan PT. Bormindo Nusantara dikota Duri tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjasama tim yang baik , saling percaya saat bekerjasama dalam sebuah tim atau divisi dan kekompakan tetap dipertahankan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tim, dan lebih meningkatkan manajemen kerjasama dalam tim agar terciptanya kerjasama tim yang baik
2. lebih meningkatkan rasa tanggung jawab dalam sebuah tim dan mempertahankan sikap integritas dalam bekerja dan adanya saling ketergantungan antara satu sama lain dalam satu tim
3. menamakan visi misi perusahaan saat bekerja agar terciptanya kinerja yang semakin baik, mengutamakan keselamatan, kesehatan kerja ,menjaga kebersamaan dalam sebuah tim untuk menjadikan perusahaan sebagai perusahaan terdepan dan menjadi contoh untuk perusahaan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen kinerja*, Pustaka Pelajar: Jakarta
- Brent D .Ruben dan Lea P.stewar. 2013. *Komunikasi dan perilaku manusia.*,
Rajawali Pers: Jakarta.
- Armstrong M, Baron A. 1998. *Developing practice performance managemnt*.
British: Institute of Personal Development.
- Gasperz, Vincent. 2001. *Total Quality Managment*. Gramedia Pustaka Utama:
Jakarta.
- Hutasuhut, Harry Wijaya. 2011. *Analisis Tim kerja karyawan pada PT. Buana
Varia komputama Site Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara:
Medan.
- Imeldi, Maria. 2010. *Analisa pengaruh motivasi kerja, pelatihan kepemimpinan
Komunikasi kerjasama tim terhadap kinerja suster dina ST*. Yoseph di
Indonesia. Jurnal Program Magister Manajemen Ekonomi Dan Bisnis.
Univeritas Sam Ratulangi: Manado.
- Kholifah, 2011. *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja
Pegawai pada kantor kecamatan kanigaran kota probolinggo*. Tesis.
Universitas Merdeka Malang: Malang.
- Iman M. (trans). Aw, suranto. 2010. *iImu Maslow AH, motivasi dan Kepribadian
1*. Pt. Remaja Bandung: Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen sumber daya manusia
Perusahaan*. Rosdakarya: Bandung
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Salemba Empat: Jakarta
- Schuler dan jakson. 1996. *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Rahmawaty, penny.2012. pengertian model motivasi diunduh dari
:[http://www.academia.edu/6422976/pengertian motivasi](http://www.academia.edu/6422976/pengertian_motivasi) 2. model Motivasi
i_3 Teori motivasi
- Tenner, A.R. dan Detoro, I.J. 1992. *Total quality managment : three stepps to
Continuos improvement*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing
Company

Wenbug, Jhon R dan William W. Wilmot . 1973. The personal communication Procces. Wiley, New York

Eva, dan Boge, 2017. *Pengaruh Komunikasi Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Skripsi universitas merdeka Malang, malang

Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu

WEBSITE

<https://bunakarir.com/pentingnya-komunikasi-dalam-tim/>

<https://adaddanuarta.blogspot.com/201/11/motivasi-kerja-menurut-para-ahli.html>
z m=1

<https://komunikasi.com/indikator-keterbukaan-dalam-komunikasi-interpersonal>