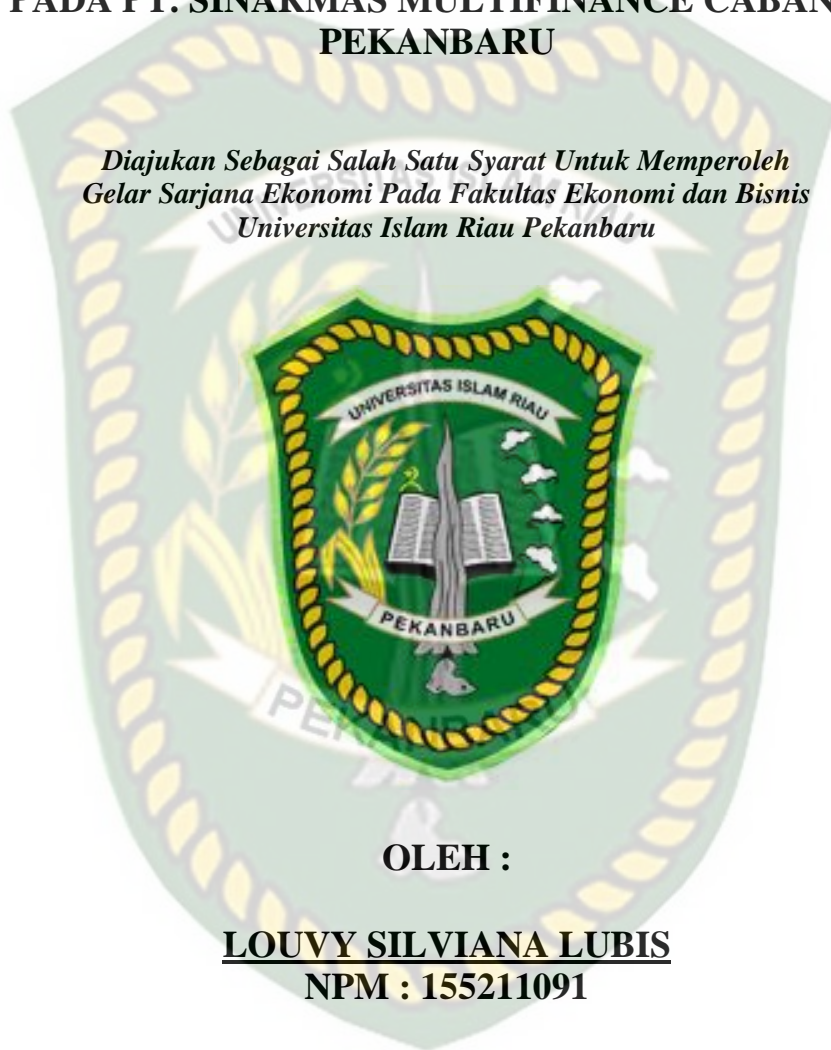


SKRIPSI

PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS MULTIFINANCE CABANG PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

LOUVY SILVIANA LUBIS
NPM : 155211091

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

ABSTRAK

PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS MULTIFINANCE CABANG PEKANBARU

OLEH :

LOUVY SILVIANA LUBIS
NPM : 155211091

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru Jenis dan sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Populasi dan sampel yang diambil adalah karyawan bagian marketing berjumlah sebanyak 34 orang. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara atau interview serta kuisisioner penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dalam kategori setuju kemudian dari variabel kinerja karyawan dalam kategori baik. Terdapat pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF TEAM COOPERATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SINARMAS MULTIFINANCE BRANCH NEW PEKANBARU

BY :

**LOUVY SILVIANA LUBIS
NPM : 155211091**

This study was conducted to determine and analyze the effect of teamwork on employee performance at PT. Sinarmas Multifinance Pekanbaru Branch. The types and sources of data used are primary and secondary. The population and samples taken are employees of the marketing department totaling 34 people. Data collection techniques obtained through interviews or interviews and research questionnaires. This research was carried out with a quantitative descriptive method. From the results of the study, it can be concluded that teamwork in the category agrees then from the employee performance variable in the good category. There is a significant effect of teamwork on employee performance variables of PT. Sinarmas Multifinance Pekanbaru Branch.

Keywords: Teamwork, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

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

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR dan selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
3. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
4. Pimpinan beserta Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
5. Kepada ayahnda Antoni Lubis dan ibunda Yusna Ningsih serta abangku Angga Tanesia Lubis dan adikku Natasya Olivia Lubis, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.
6. Terima kasih untuk para sahabat dan teman-teman angkatan 2015 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

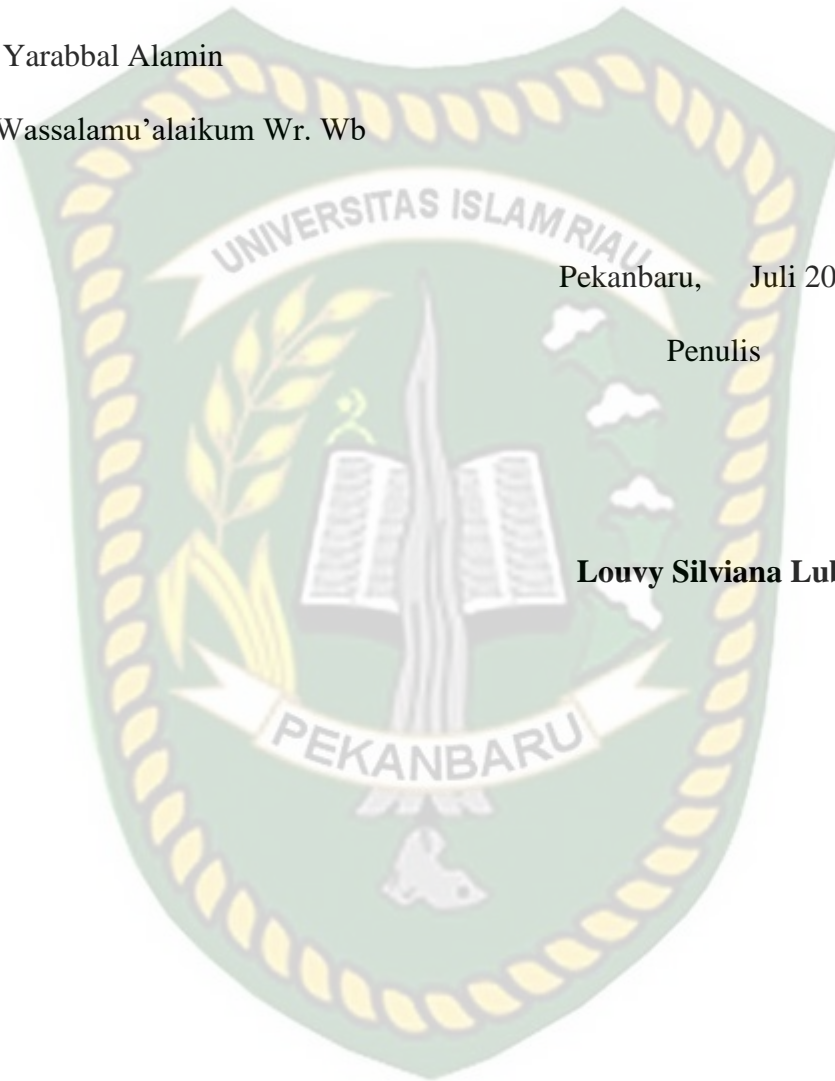
Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Juli 2021

Penulis

Louvy Silviana Lubis



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1. Kinerja	12
2.2. Kerjasama Tim	16
2.3. Penelitian Terdahulu	28
2.4. Kerangka Pemikiran	30
2.5. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1. Lokasi Penelitian	31
3.2. Operasional Variabel	31
3.3. Populasi Dan Sampel	32
3.4. Jenis Dan Sumber Data	33

3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6. Analisis Data	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	38
4.1. Sejarah Singkat PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.....	38
4.2. Visi dan Misi.....	40
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan	40
4.4. Aktivitas Perusahaan.....	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
5.1. Identifikasi Responden.....	46
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	50
5.3. Analisis Kerjasama Tim pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.....	53
5.4. Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.....	73
5.5. Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru	89
5.6. Pembahasan.....	92
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
6.1. Kesimpulan	94
6.2. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru Periode Tahun 2020	6
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian	52
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	53
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai Karyawan sanggup menaati segala peraturan	55
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai karyawan tidak melanggar larangan.....	56
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai karyawan sanggup menerima sanksi jika tidak taat aturan.....	58
Tabel 5.10	Tanggapan responden tentang karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik.....	59
Tabel 5.11	Tanggapan responden tentang karyawan sanggup mengerjakan tugas yang diberikan	61
Tabel 5.12	Tanggapan responden tentang karyawan bersedia menanggung resiko pekerjaan yang diberikan	63
Tabel 5.13	Tanggapan responden tentang karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya.....	64
Tabel 5.14	Tanggapan responden tentang karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan pimpinan	66
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keunggulan dalam bekerja.....	68

Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.....	69
Tabel. 5.19	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kerjasama tim Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru	71
Tabel 5.20	Tanggapan responden tentang proses kerja karyawan.....	74
Tabel 5.21	Tabel tanggapan responden tentang Jumlah Kesalahan dalam menjalankan pekerjaan	75
Tabel 5.22	Tanggapan respondent tentang jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerja.....	77
Tabel 5.23	Tanggapan respondent tentang kemampuan menganalisis data atau informasi karyawan	79
Tabel 5.24	Tanggapan responden tentang ketepatan kerja karyawan yang tepat waktu.....	80
Tabel 5.25	Tanggapan responden tentang kualitas kerja karyawan	81
Tabel 5.26	Tanggapan responden tentang masuk dan pulang tepat waktu.....	83
Tabel 5.27	Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	85
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai karyawan taat terhadap aturan..	86
Tabel. 5.29	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.....	87
Tabel 5.30	Hasil Regresi Sederhana	89
Tabel 5.31	Hasil Koefisien Determinasi	91

DAFTAR ISI

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Stuktur PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja yang memuaskan dalam mencapai visi dan misi perusahaannya. Hal ini menuntut kreativitas, integritas dan komitmen dari tim dalam perusahaan untuk memaksimalkan diri dengan kompetensi yang dimiliki untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan yang sudah disepakati.

Kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang memuaskan, namun sebaliknya kinerja yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk pula. Hal ini menjadi perhatian khusus dalam perusahaan, bagaimana pencapaian tujuan perusahaan yang efektif melalui kinerja yang baik.

Dunia bisnis sekarang ini sangat dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkat kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karna sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Mengingat besarnya peranan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya yang

harus dilakukan perusahaan dalam mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik diharapkan hasil kerja (Kinerja Karyawan) yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja 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 adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dari beberapa pendapat menurut para ahli di atas pengertian kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu (Mangkunegara, 2014:36).

Dilihat dari asal katanya tim (team) merupakan terjemahan dari kata inggris, yaitu *together, everyone, dan achieves*, yang artinya bekerjasama. Maksudnya jika sesuatu pekerjaan dikerjakan dengan cara bekerjasama maka akan dapat mencapai hasil yang baik.

Menurut (Armstrong dan Baron, 2008 :15) Kerjasama Tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Kerjasama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang

mapan. Selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat kerjasama tim lebih menguntungkan jika dibandingkan seseorang individu yang brilian sekalipun.

Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2014) bahwa "Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan".

Mneurut Dewi (2017) kerja tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan.

Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan teamwork diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan. Stephen dan Timothy (2018) menyatakan kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan

individual. Kerjasama tim menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

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

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Burn (2004), yang menyatakan bahwa efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim.

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 teori diatas, maka juga dapat diambil 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. Karyawan dalam organisasi sangatlah penting, kerjasama tim yang rendah merupakan salah satu hal yang menyebabkan seseorang mudah mengabaikan pekerjaan seperti tidak saling

percaya dan mendukung kurang pengetahuan atau skill, saling melempar tanggung jawab dan saling ketegantungan.

Gejala lain yang munculnya dari rendahnya kerjasama tim adalah pencapaian target yang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan, tidak disiplin dalam menjalankan peraturan, perilaku kerja yang tidak mendukung kerja yang positif serta ketidak terbukaannya yang dirasakan mengganggu kelancaran kerja dalam tim. Kerjasama seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan performa kinerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadikan tim efektif.

PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan multifinance terdepan yang bergerak dibidang pembiayaan kendaraan bermotor baik kendaraan bermotor roda 2 maupun roda empat. PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru sendiri sudah sangat dikenal oleh masyarakat Pekanbaru sebagai perusahaan yang dapat dipercaya dalam memberikan solusi pembiayaan terbaik karena menawarkan pembiayaan dengan bunga pinjaman yang cukup rendah. Dalam menjalankan perusahaan maka diperkerjakan karyawan sesuai dengan jabatan dan bidang yang telah ditetapkan. Adapun jumlah karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru
Periode Tahun 2020

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Bagian Operasional dan pembukuan	8
2	Bagian kredit	6
3	Bagian Teller	6
4	Bagian Transfer	4
5	Bagian Customer Service	7
6	Bagian Colector	6
Jumlah		34

Sumber : PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, 2021

Berdasarkan data diatas, disimpulkan tahun 2020 karyawan tetap PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru berjumlah 37 orang yang dibagi berdasarkan jabatannya masing-masing. Karyawan yang bekerja dituntut untuk memberikan hasil kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan perkembangan jalannya usaha perusahaan. Salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan dan karyawan agar meningkatkan kinerjanya adalah dengan membangun komunikasi kerja yang baik.

PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru mengharapkan kinerja karyawan yang semakin baik, dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja perusahaannya. Bagi PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dari penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya serta efektifitasnya berdasarkan hasil penelitian pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.

Untuk mencapai kerjasama tim yang tinggi pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru maka dituntut agar menciptakan suasana manajemen yang baik untuk karyawan bekerja efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkompentensi dan kerjasama tim yang tinggi merupakan kunci utama yang perlu diperhatikan oleh PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.

Hal-hal yang berkaitan dengan rendahnya kerjasama tim karyawan yang terjadi pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru sebagai perusahaan yang sedang berkembang, maka PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru hingga saat ini masih berusaha memperbaiki diri agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dalam hal SDM nya. Karyawan sebagai fungsi pendukung dalam proses ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Namun pada kenyataannya hal ini sulit terwujud di PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru karyawan terlihat sering datang terlambat, karyawan juga terlihat santai dan tidak mau membantu temannya ketika dalam bekerja, tidak saling percaya satu sama lainnya dan tidak saling mendukung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager HRD di perusahaan tersebut, kurangnya kerjasama tim terhadap organisasi tampak dari permasalahan-permasalahan yang muncul. Menurut Manager HRD dalam melaksanakan tugas karyawan sering kali saling melempar tanggung jawab dan saling menyalahkan jika terjadi permasalahan. Selain itu banyak karyawan yang tidak profesional dalam menggunakan waktu seperti datang terlambat, tidak segera melakukan

pekerjaan saat masuk jam kerja, pulang lebih awal tanpa izin, terlambat dalam membuat berbagai laporan, dan sering kali karyawan bekerja tanpa mengikuti standar operasional prosedur yang telah dibuat.

Penelitian ini sangat penting karna akan menjawab permasalahan dari fenomena yang diangkat oleh penulis yang telah dituangkan dalam latar belakang diatas. Berdasarkan penelusuran penulis bahwasannya kerjasama tim dalam sebuah organisasi dibentuk melalui komunikasi interpersonal, karena kerjasama tim merupakan suatu keterpaduan antara pemahaman anggota kelompok terhadap proses, tujuan, dan hasil sehingga dibutuhkan komunikasi interpersonal sebagai alat dalam membentuk kerjasama tim.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan penelitian yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik membahas masalah dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru? “

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.

2. Untuk Mengetahui apakah Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain :

a. Bagi Peneliti

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang didapat dibangku perkuliahan khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi obyek penelitian dan penerapannya dilapangan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberi gambaran kepada perusahaan atas keterikatan kerja yang dimiliki oleh perusahaan dan bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi peneliti selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini yang disajikan antara lain: Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan & Manfaat Penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Membuat landasan teoritis, penelitian terdahulu, struktur penelitian dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Membuat tentang metode penelitian yang terdiri dari, lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini dijelaskan secara singkat tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan efektifitas.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan laporan hasil penelitian dan pembahasan mengenai identifikasi responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis kerjasama tim, analisis kinerja, pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan terakhir yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran-saran yang diharapkan berguna bagi perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Handoko (2002;76) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui nama organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010;71). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (mangkunegara,2002;22). Sedangkan Mathias dan Jackson (2006;65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Manajemen Kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2005;105) memberikan pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Menurut Yuwalliatin (dalam mangkunegara. 2006: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Perencanaan kegiatan

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

Dari berbagai uraian diatas dapat ditegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja 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

2.1.2. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja antara lain :

- a) Pemenuhan kebutuhan. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian

kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

- d) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “input” (syarat-syarat) dan “output”

2.1.3. Jenis-Jenis Kinerja

Dikenal 2 jenis Kinerja yakni :

a. Kinerja Strategik

Kinerja Strategik biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan dimana suatu perusahaan berada.

b. Kinerja administratif

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

2.1.4. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut *Payaman J Simanjuntak (2005)*.

Pertama faktor 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.

Faktor yang kedua yaitu, faktor 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 kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Faktor yang ketiga yaitu, 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.

2.1.5. Penilaian Kinerja

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

Menurut Putri (2012), yaitu Kemampuan individual, Usaha yang dicurahkan, Dukungan organisasional. Peneliti mengadopsi indikator kinerja karyawan dari penelitian Putri (2012),

2.2. Kerjasama Tim

2.2.1. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama Timakan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam tim kerja. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2004) bahwa "Kerja sama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan".

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu.

Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Team work bisa diartikan sebagai kerja tim atau kerjasama, team work atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati

sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa teamwork merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah tim itu 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.

Kerja tim sebagai proses kerja dinyatakan Buchholz (2000), *Teamwork is the process of working in a group by participative leadership, shared responsibility, aligned on purpose, intensive communication, future focused, focused on task, creative talents and rapid response to get the aims of the organization*. Dijelaskan bahwa Kerja tim adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan 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 dalam 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.

Menurut (Bass (1990) dalam Zhang (2005)) bahwa Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan. Sementara untuk membentuk dan membangun team work yang solid, tentu tidak semudah kita membalikan telapak tangan, team work yang solid akan menciptakan hasil yang maksimal dalam suatu tim tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi

Menurut (Armstrong dan Baron, 2008 :15) Kerjasama Tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Menurut (Stephen, Timothy, 2008:406). Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi.

Menurut Tenner dan Detoro (1992:183) Team works is a group of individuals working together to reach a common goal. Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Menurut Allen (2004:21) pekerja tim atau tim kerja adalah orang yang sportif, sensitive, dan senang bergaul, serta mampu mengenali aliran emosi yang

terpendam dalam tim dengan sangat jelas. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Penggunaan tim secara ekstensif menghasilkan potensi bagi sebuah organisasi untuk membuahkan banyak hasil yang lebih besar tanpa peningkatan masukan.

Kinerja tim akan lebih unggul daripada kinerja individu jika tugas yang harus dilakukan menuntut keterampilan ganda.

Sebuah tim (team) adalah sebuah unit yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik (Daft, 2003:171).

Dan Kerja organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi tidak bekerja sama secara selaras, karena itu sangat dibutuhkan kerjasama dalam organisasi (Anthony et.al, 1984: 40-41).

Menurut Katzenbach dan Smith, mendefinisikan team sebagai sekelompok kecil orang dengan keterampilan yang saling melengkapi yang berkomitmen untuk maksud bersama. Sedangkan menurut Hunsaker (2001) Tim ialah kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Tim adalah sebuah kelompok kerja lengkap atau satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya (Wayne, 2001).

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut West (2002) “Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh per-orangan”.

2.2.2. Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Menurut Daft (2000) jenis kerjasama tim terdiri dari 5 (lima) jenis, yaitu:

a. Tim Formal

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

b. Tim Vertikal

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

c. Tim Horizontal

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

d. Tim dengan Tujuan Khusus

Tim dengan tujuan khusus adalah tim yang diciptakan diluar organisasi formal untuk mengerjakan proyek kepentingan atau kreatifitas

khusus. Tim dengan tujuan khusus masih merupakan bagian dari organisasi formal dan memiliki struktur laporannya sendiri.

e. Tim dengan Kepemimpinan Mandiri

Tim yang dibentuk dalam satu departemen yang sama dan anggotanya adalah karyawan untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi dll.

(Tim pemecahan masalah) biasanya terdiri atas 5 sampai 12 karyawan per jam dari departemen yang sama yang dengan sukarela bertemu untuk mendiskusikan cara – cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja. Tim pemecahan masalah biasanya merupakan langkah pertama dalam langkah perusahaan menuju partisipasi karyawan yang lebih besar. Seiring dengan bertambah dewasa perusahaan, tim pemecahan masalah berangsur – angsur berkembang menjadi tim dengan kepemimpinan mandiri. (Kepemimpinan mandiri) biasanya terdiri dari 5 sampai 20 pekerja dengan lebih dari satu keterampilan yang menggilir pekerjaan untuk menghasilkan produkatau layanan yang menyeluruh atau setidaknya satu aspek menyeluruh atau bagian dari sebuah produk atau layanan. Ide pokoknya adalah bahwa tim – tim itu sendiri, dan bukan para manajer atau supervisor, bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, membuat keputusan, mengawasi kinerja mereka sendiri, dan mengubah perilaku kerja mereka seperti yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah, mencapai tujuan, dan menyesuaikan diri terhadap kondisi – kondisi yang berubah.

2.2.3. Indikator Kerjasama Tim

Indikator-indikator untuk mengukur variabel *kerjasama tim* menurut Dewi Sandra adalah:

1. Mau bekerjasama (cooperative),
2. Mengungkapkan harapan yang positif,
3. Menghargai masukan,
4. Memberikan dorongan,
5. Membangun semangat kelompok.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam menjalankan tugas perusahaan dibutuhkan kerjasama tim dengan beberapa tahapan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai tugas dalam mengkolaborasi bawahan agar bisa melewati tahapan-tahapan tersebut. Untuk mencapai hasil kerja maksimal dalam perusahaan setiap karyawan harus mampu bekerjasama dengan mengungkapkan harapan yang positif, saling memberikan dorongan dan membangun semangat dalam melaksanakan tugas.

Sedangkan dimensi-dimensi untuk mengukur variabel kerjasama tim menurut Mangkuprawira (2014,69) adalah :

1. Interaksi tim
2. Konsep tujuan yang sama
3. Ketertarikan pribadi terhadap tim
4. Kualitas
5. Kuantitas.

Berdasarkan penjelasan dimensi diatas maka dapat dikolaborasikan dengan tahapan-tahapan indikator yaitu, Mampu berinteraksi dalam tim, Saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran, Pengarahan kemampuan secara maksimal, Memiliki komitmen satu dengan yang lain, Berkomunikasi secara terbuka dan jujur, Kerjasama tim dalam memecahkan masalah, Fokus kepada visi untuk terus maju bersama, Semangat kerja, Ketepatan kerja, Ketelitian, Hasil kerja yang baik, Pencapaian target, dan Hasil kerja melebihi target. Kesimpulannya jika setiap karyawan mampu bekerjasama dalam tim maka setiap perusahaan akan memiliki pencapaian target yang lebih baik yang telah disepakati perusahaan tersebut.

2.2.4. Karakteristik Kerjasama Tim

Menurut Mangkuprawira (2009) menyatakan bahwa Kerjasama Tim terdiri dari sekumpulan karyawan yang dikoordinasi oleh ketua tim dan atau seorang manajer.

Pada umumnya kerja tim dibentuk sebagai suatu kebutuhan organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan kerjasama tim diharapkan fungsi kontrol akan berjalan lebih efektif dan efisien. Mekanisme hubungan sesama mitra kerja pun dapat berjalan intensif. Ketangguhan sebuah tim kerja dicirikan oleh orang-orang terpilih yang menduduki posisi tertentu dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan kompetensinya. Keberhasilan tim merupakan akumulasi dari proses dan prestasi kerja setiap karyawan. Hal ini merupakan tugas dan hasil kolektif dalam suatu sistem kerja yang sinergis. Semakin tinggi kekuatan sinergitas

diantara karyawan dan manajer semakin tinggi kekuatan sebuah tim. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan pun dapat ditekan sekecil mungkin.

Menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa, Ada 6 (enam) karakteristik tim yang sukses yaitu:

- 1) mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama,
- 2) menegakkan tujuan spesifik,
- 3) kepemimpinan dan struktur,
- 4) menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab,
- 5) evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar, dan
- 6) mengembangkan kepercayaan timbal balik.

Selain karakteristik di atas, Mangkuprawira (2009) menyatakan bahwa, Ciri-ciri yang mencerminkan terdapatnya keberhasilan sebuah kerja tim yang meliputi:

- 1) Kesamaan visi dan misi kerja,

yaitu para karyawan dan manajer memiliki sudut pandang yang relatif sama dalam mengerjakan tugas perusahaan. Orientasi dan fokusnya pada proses dan hasil. Walau debat di antara karyawan tidak bisa dihindarkan namun selalu diarahkan pada bagaimana target hasil bisa dicapai. Perbedaan pendapat dianggap sebagai sesuatu yang wajar.

- 2) Prioritas perhatian dan tindakan pada sesuatu yang terbaik buat organisasi

yaitu tim memandang baik buruknya kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari kinerja tim. Sementara kalau perusahaan memiliki kinerja (profitability) yang baik maka akan berpengaruh terhadap kompensasi yang

diberikan kepada karyawan. Semakin besar kompensasi semakin puas karyawan dalam bekerja. Pada gilirannya kinerja karyawan juga akan meningkat. Untuk itu tim yang baik adalah tim yang mampu mempertahankan bahkan mencapai tujuan organisasi yang lebih besar secara taat asas (konsisten).

3) Karyawan berkomitmen tinggi pada pekerjaan,

yaitu pada umumnya tim yang kuat dicerminkan pula oleh kekuatan kepentingan para karyawannya. Tanggung jawab dan hak dibuat sedemikian rupasecara seimbang. Mereka tidak saja bekerja untuk kepentingan memperoleh taraf kehidupan keluarga yang semakin baik tetapi juga buat kesehatan organisasi.

4) Tim yang kuat sebagai magnit talenta,

yaitu dalam bekerja, setiap anggota tidak lepas dari suasana kompetisi sesama mitra kerja. Idealnya setiap orang ingin siap untuk demikian, namun dalam kenyataannya ada saja yang tidak bisa dan tidak biasa bekerja keras.

2.2.5. Manfaat dan Fungsi Kerjasama Tim

Menurut Richard Y. Chang & Mark J. Curtin (1998) menyatakan manfaat tim bagi individu dan tim bagi organisasi, yaitu:

a. Manfaat tim bagi individu

- 1) Pekerjaan lebih bervariasi
- 2) Lebih banyak kebebasan untuk membuat dan menindaklanjuti keputusan yang benar
- 3) Meningkatkan kesempatan untuk mempelajari keahlian baru

b. Manfaat tim bagi organisasi

- 1) Meningkatkan komitmen terhadap keputusan yang diambil

- 2) Meningkatkan produktivitas tim kerja
- 3) Lebih fleksibel dalam operasional kerja
- 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab.

2.2.6. 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 seorang pemimpin dalam membangun sebuah kerjasama tim sangat penting. Seorang pemimpin harus mampu mendelegasikan setiap pekerjaan, mengambil keputusan, dan terbuka pada setiap ide yang dilontar kan 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.

Ada beberapa hal yang dapat mengganggu kerjasama tim, diantaranya adalah:

1. Egois

Sikap egois dapat menghancurkan sebuah kerjasama tim yang solid, jika anda mempunyai anggota tim yang egois jangan dipertahankan walaupun orang tersebut mempunyai kemampuan yang luar biasa, jangan sampai hanya karna satu orang maka kerjasama tim yang sudah anda bangun dengan susah payah menjadi berantakan.

2. Mementingkan kepentingan individu

Jangan pernah mementingkan kepentingan individual ketika anda sedang bekerjasama, karna sebuah kerjasama tidak akan berhasil jika setiap anggotanya memeningkan kepentingan masing-masing.

3. Pemimpin tidak bijaksana

Pemimpin yang tidak bijaksana akan membuat anggota tim menjadi tidak betah dan jika anggota tim sudah tidak betah maka produktivitas kerja mereka 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.

Disamping tiga persoalan diatas, kerjasama tim juga dapat terganggu dalam situasi berikut ini :

- a) Ada pihak yang selalu bersikap menyerahkan pekerjaan kepada orang lain dan tidak bersedia bertanggung jawab
- b) Ada pihak yang bersedia menampung semua pekerjaan meskipun jelas tidak mampu mengerjakannya
- c) Tidak bersedia memberikan sebagian dari kemampuannya untuk membantu pihak lain
- d) Lekas puas dengan hasil pekerjaannya sendiri, sehingga tidak memperlihatkan dan tidak menaruh perhatian pada pihak yang masih bekerja

- e) Hanya bersedia memberikan sesuatu yang dirasa tidak lagi diperlukan dirinya, sehingga memberi tidak sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan oleh pihak lain
- f) Tidak bersedia memberikan bantuan sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi, hanya terus tekun dengan pekerjaannya sendiri
- g) Menutup diri, dan tidak mengundang pihak lain yang dapat memberi bantuan, misal selain berusaha mengerjakan sesuatu dengan sempurna sehingga sulit pihak lain dapat membantu
- h) Tidak bersedia berkorban, misalnya membongkar atau merubah kegiatan yang sudah direncanakan, demi mencapai kerjasama dan hasil kegiatan yang lebih baik
- i) Bersikap maha tahu sehingga menutup diri untuk minta pendapat dan bantuan pihak lain
- j) Tidak percaya kemampuan pihak lain sehingga tidak bersedia minta bantuan atau pendapat kepadanya.

2.3. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah :

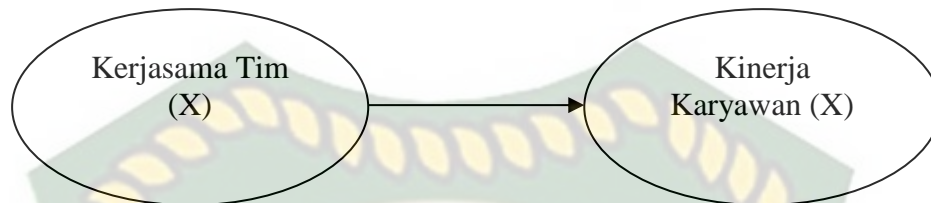
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Eddy Poernomo (2016)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Citra Grafika Pratama Di Jakarta Barat	Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT. Citra Grafika Pratama Di Jakarta Barat

2.	Umi Elan (2018)	Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan PT. Elex Media Komputindo Di Jakarta	Kreativitas dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Elex Media Komputindo Di Jakarta
3.	Muhammad Hatta (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Offset Printing Di Tangerang	Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Offset Printing Di Tangerang
4.	Dean Septiani (2017)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Bio Farma	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh sebesar 23,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 76,5% merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5.	Adelia Watulingas (2018)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado	Sesuai dengan hasil analisis koefisien korelasi $r = 0,638$ menunjukkan bahwa Kerjasama Tim memiliki hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado.

2.4. Kerangka Pemikiran

(Variabel Independen)

(Variabel Dependen)



Sumber : Model Modifikasi, 2021

2.5. Hipotesis

Berdasarkan Perumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : “Diduga Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru Pekanbaru yang terletak di Jalan Riau No. 121 Pekanbaru u.

3.2. Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kerjasama Tim adalah interaksi tim, konsep tujuan, ketertarikan pribadi terhadap tim, dapat diliat ketika para anggota tertarik pada tim dan termotivasi didalamnya. (Mangkuprawira (2009:32)	1. Interaksi tim 2. Konsep tujuan yang sama 3. Ketertarikan pribadi terhadap tim 4. Kualitas	a. Karyawan sanggup menaati segala peraturan b. Karyawan sanggup menerima sanksi jika tidak taat aturan a. Karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik b. Karyawan bersedia menanggung resiko pekerjaan yang diberikan a. Karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik bekerja b. Karyawan selalu bersikap positif untuk terhindar dari konflik kerja a. karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga nama baik perusahaan b. karyawan ikut	Ordinal

		5. Kuantitas.	bertanggungjawab mempertahankan perusahaan a. keunggulan karyawan dalam bekerja b. karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok	
2.	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Mangkunegara, 2000 : 67)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu	a. Proses Kerja b. Jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. c. Jumlah jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. a. Ketepatan kerja b. Kualitas kerja c. Kemampuan menganalisis data atau informasi a. Masuk dan Pulang tepat waktu b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu c. Ketaatan terhadap aturan.	Ordinal

3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yang berjumlah 34 orang karyawan. Karena banyaknya bagian kantor tersebut, maka keseluruhan populasi

dijadikan sampel yang berjumlah 34 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sensus.

3.4. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini antara lain :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa tanggapan atau jawaban kuisisioner atas permasalahan penelitian.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari lokasi penelitian dalam bentuk laporan-laporan hasil produksi dan data-data lain yang dianggap perlu dalam menunjang analisis untuk penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Dilakukan dengan pengamatan secara langsung mengenai kinerja pegawai di PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.

b. Interview

Dilakukan melalui wawancara langsung dengan pimpinan atau staff yang berwenang serta pihak perusahaan dan tenaga kerja yang menjadi responden.

c. Kuesioner

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

3.6. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian menggunakan metode deskriptif yaitu metode analisis dengan cara data yang disusun dan dikelompokkan, kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data yang diperoleh dari data primer berupa daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden penelitian.

Skala pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Idochi Anwar (12:2005), dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan isi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan atau pernyataan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

		Skor
a.	ss : Sangat Setuju	5
b.	s : Setuju	4
c.	CS : Cukup Setuju	3
d.	TS : Tidak Setuju	2
e.	STS : Sangat Tidak Setuju	1

Kemudian dilanjutkan dengan analisis-analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linear sederhana.

- a. Menentukan model persamaan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana ini bertujuan utk melihat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana : Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kerjasama Tim

ϵ = Epsilon (Variabel Pengganggu)

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$a = Y - bX$$

- b. Menentukan Koefisien korelasi (r)

Untuk menentukan kuat lemahnya pengaruh antara kekompakan teamwork dengan kinerja karyawan. Maka digunakan analisis korelasi dengan rumus:

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

- c. Menentukan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel Y (Kinerja) dapat dipengaruhi oleh variabel X (Kerjasama Tim), yang dihitung dengan rumus berikut :

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

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linier ini diperoleh dari hasil kusioner tentang masing masing variabel tersebut untuk menubah data kualitatif hasil kusioner menjadi data kuantitatif yang dibutuhkan dalam analisis regresi linier tersebut.

d. Melakukan Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

H_0 : ada pengaruh secara signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan.

H_a : tidak ada pengaruh secara signifikan antara kerjasamatim dengan kinerja karyawan.

2) Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikan 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

1. Menentukan t hitung

2. Menentukan t tabel.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer *SPSS (Statistical package for social science)*. Sebagai pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut.

Nilai skor dan interval penelitian regresi linier:

Interval Koevisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Muhammad Teguh, 2001, Metodologi Penulisan Ekonomi, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Grafindo, Jakarta.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru

PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991 dan mulai beroperasi di Kota Pekanbaru pada tahun 2000 dengan nomor izin usaha 34/BPM/ADR/V/2000. Sejak awal Perusahaan telah berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang terbaik dan terkemuka di sektor pembiayaan yang melayani pembiayaan beragam merek, baik untuk sepeda motor maupun mobil, baru maupun bekas.

Melihat adanya potensi untuk mengembangkan usaha lebih lanjut, PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru melakukan penawaran umum perdana atas sahamnya pada tahun 2003, yang mana Bank Sinarmas menjadi pemegang saham mayoritas dengan kepemilikan saham sebesar 75%, dilanjutkan dengan melakukan akuisisi selanjutnya sebesar 20% saham, menjadikan Bank Sinarmas memiliki kepemilikan saham sebesar 95% pada tahun 2009. Dengan demikian, PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru menjadi bagian dari Temasek Holdings, perusahaan investasi plat merah asal Singapura.

Industri otomotif Indonesia telah mengalami berbagai tantangan yang menekan penjualan otomotif. Namun oleh kebutuhan akan kendaraan bermotor yang masih kuat di Indonesia telah menjaga tingkat permintaan otomotif domestik. Dengan kondisi 70-75% penjualan otomotif di Indonesia adalah melalui kredit, hal ini telah membuat perusahaan pembiayaan, khususnya yang bergerak

dalam pembiayaan kendaraan bermotor, memiliki tempat yang khusus dalam *supply chain* otomotif di Indonesia.

Saat ini, PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru telah berhasil menjadi salah satu perusahaan pembiayaan otomotif terbesar di Indonesia berdasarkan pencapaian pendapatan bersih, pembiayaan baru dan piutang yang dikelola. Dengan pencapaian ini, PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru terus menjadi kontributor yang signifikan terhadap total portofolio Danamon. Di tahun 2012, PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru menyumbang 39% dari total portofolio dan 69% kepada segmen kredit *mass-market* Bank Danamon.

Dalam menghadapi meningkatnya tantangan dan risiko usaha tersebut, perusahaan telah meredefinisikan strategi korporasinya dengan tema “**Terdepan Melalui Penciptaan Nilai Bersama (Leading Through Shared Value Creation)**”, dengan tujuan akhir adalah untuk menciptakan nilai yang maksimal bagi semua pemangku kepentingan.

PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru senantiasa berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi bangsa dan negara. Peluang PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru dalam memperluas usahanya selaras dengan komitmen jangka panjangnya dalam memelihara lingkungan, hubungan yang baik dengan masyarakat, konsumen, rekan usaha, pemegang saham, pemerintah serta keberlanjutan aktivitas usaha PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru. Segenap Pimpinan dan Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru akan bekerja untuk menciptakan nilai dan menjalani hidupnya secara

harmonis untuk memberikan kontribusi yang optimal dengan tujuan terciptanya kehidupan yang lebih baik di masa yang akan datang.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Adapun visi utama PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yaitu menjadi perusahaan pembiayaan kelas dunia, sedangkan visi lainnya yaitu :

- 1) Membangun *market presence* yang signifikan (merek, pangsa pasar, jaringan usaha, produk/pelayanan)
- 2) Menjalankan proses operasional yang terstandarisasi dan *excellent*
- 3) Menciptakan kontribusi nilai (*value*) yang berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan

4.2.2 Misi

Adapun misi PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yaitu :

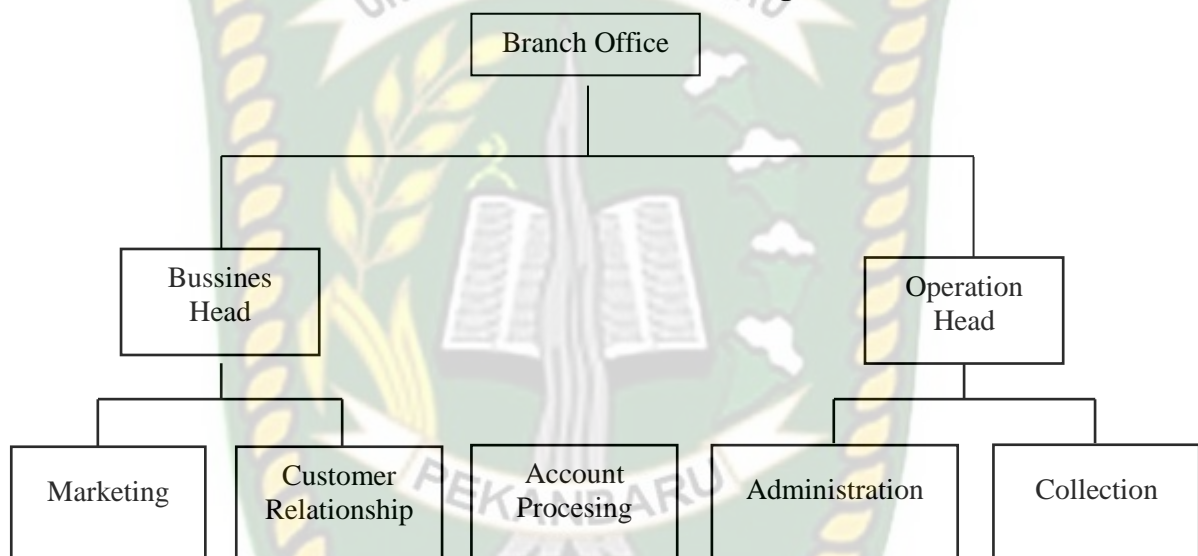
- 1) Menyediakan produk dan pelayanan yang terdiversifikasi melalui beragam saluran distribusi
- 2) Melaksanakan *operational excellence* dan manajemen risiko yang baik
- 3) Menyediakan tempat bekerja terbaik bagi karyawan
- 4) Memampukan komunitas untuk mengalami kesejahteraan

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Pengorganisasian dapat diartikan sebagai penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas, dan membagi-bagikan pekerjaan pada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen serta penentuan hubungan-hubungan. Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan

merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan hal yang statis yang menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah hubungan yang ada, dan lain-lain. Berikut dapat dilihat struktur organisasi PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru Cabang Pekanbaru yaitu:

Gambar 4.1
Struktur PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru



Sumber : PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, 2020

Struktur Organisasi didalam PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru berdasarkan tugas dan jabatannya adalah sebagai berikut :

1) Kepala Cabang (*Branch Office*)

- Memimpin, mengelola dan mengawasi operasional kantor cabang
- Memiliki kewenangan memberikan persetujuan tingkat tinggi
- Bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan
- Bekerjasama dengan menjaga keharmonisan hubungan kerja dengan bawahan

2) *Bussines Head*

Menentukan dan membuka jaringan kerjasama dengan *merchant-merchant*, mengawasi pekerjaan *Departement Marketing* dan *Customer Relationship* karena *Bussines Relation* membawahi langsung bagian *marketing* dan *Customer Relationship*.

- *Marketing Department*

Marketing Department terdiri dari *Credit Marketing Officer* (CMO) dan *Telemarketing*. CMO bertugas melakukan survey lapangan kepada konsumen (pengaju kredit) berdasarkan hasil *screening* awal dan persyaratan yang telah ada, sedangkan *Telemarketing* bertugas melakukan *Follow up* konsumen melalui telepon.

- *Customer Relationship*

Customer Relationship terdiri dari *Customer Service* dan *Sales Counter*. Kedua bagian tersebut merupakan *front line* atau bagian depan yang berhubungan langsung pertama kali dengan konsumen.

3) *Operation Head*

Bertanggung jawab terhadap tugas-tugas administrasi dan *Collection* karena *Operation Head* membawahi langsung bagian administrasi dan *Colecction*.

- *Administrasi*

Administrasi merupakan bagian belakang perusahaan yang sangat penting yang terdiri dari *Teller*. *Teller* bertugas melayani pembayaran angsuran nasabah, *Data Entry*, *Credit Processor*, *Fin&ACC* dan *Verifikator*.

- *Collection*

Collection artinya mengumpulkan, dan bertugas sebagai bagian penagihan dan segala kepengurusan angsuran dan menangani kredit macet nasabah.

Terdiri dari *Admin Coll*, *Colelector*, dan *Remedial*.

2) *Account Processing*

Merupakan bagian yang melakukan pengelolaan data dan kelengkapan persyaratan kredit yang telah ada, yang terdiri dari *Telesurvey* dan *CardRenewal* setelah diproses kemudian diajukan proses penilaian dan persetujuan oleh *Credit Analisis* yang dibawah langsung oleh Credit Analisis Departemen Pusat yang bertempat di Jakarta.

4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru bertekad untuk menjadi “Perusahaan Pembiayaan Kelas Dunia” yang keberadaannya sangat diperhitungkan baik oleh pesaing maupun pasar. Sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia saat ini, PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru memiliki aspirasi untuk terus membangun *market presence* yang signifikan baik dalam hal brand name yang dekat di hati masyarakat, pangsa pasar yang besar, jaringan usaha yang tersebar luas dan mudah dijangkau oleh seluruh masyarakat, serta menyediakan produk/pelayanan yang dapat, menjawab kebutuhan masyarakat. Ini semua didukung oleh pelaksanaan proses operasional yang telah terstruktur dan terstandarisasi sehingga memberi hasil yang terbaik. Dengan demikian, perusahaan akan dapat mewujudkan kontribusi nilai yang

berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan, baik pemegang saham, konsumen, rekan usaha, karyawan, regulator, serta masyarakat di sekitarnya.

Sebagai salah satu perusahaan yang menjalankan usahanya pada bidang industri jasa keuangan, khususnya jasa pembiayaan kendaraan bermotor membuat PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru mempunyai hubungan yang sangat erat dengan masyarakat, khususnya mereka yang telah menjadi konsumen perusahaan. Masyarakat mendapatkan fasilitas/produk pembiayaan melalui PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru untuk kepemilikan kendaraan bermotor dan pelayanan yang bervariasi guna memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam melalui saluran distribusi dengan jangkauan yang luas.

Ini semua didukung oleh pelaksanaan operasional yang *excellent* serta manajemen risiko yang menerapkan prinsip kehati-hatian namun tetap menyediakan ruang untuk bertumbuh. Kedua hal ini hanya dapat terjadi apabila didukung oleh sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Untuk itu, PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru berupaya untuk menyediakan lingkungan bekerja yang kondusif sebagai wujud dukungan bagi karyawannya. Hasil akhir yang hendak diwujudkan melalui penyediaan jasa pembiayaan yang baik ini, adalah pemberdayaan perekonomian masyarakat setempat agar dapat bergerak dengan baik yang pada akhirnya akan bermuara pada terwujudnya kesejahteraan masyarakat luas.

Berdasarkan dari informasi diatas, PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru adalah suatu perusahaan niaga di bidang jasa pembiayaan. Adapun jenis pembiayaan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, antara lain

pembiayaan mobil, motor, elektronik dan furnitur, kemudian perusahaan terus berkembang sehingga menjadi salah satu perusahaan pembiayaan-pembiayaan otomotif terbesar di Indonesia. Adapun cara perusahaan untuk menarik masyarakat dapat menjadi konsumen pada perusahaan adalah dengan memanfaatkan karyawan bagian pemasaran untuk bekerja dilapangan sebagai tenaga penjualan produk dan masuk kepusat perbelanjaan dan toko-toko lainnya yang termasuk daftar untuk menjual produk yang dikreditkan kepada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja dengan kinerja pada perusahaan tersebut.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis pada perusahaan tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	14	41.2%
2	Laki-Laki	20	58.8%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui dari 34 orang responden pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, responden yang berjenis kelami laki-laki sebanyak 20 orang atau sebesar 41.2% dan yang berjenis kelami peremouan sebanyak 14 orang atau sebesar 41.2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin laki-laki, karena bidang tugas yang diberikan banyak beroperasi dilapangan sehingga memiliki resiko kerja yang tinggi.

5.1.2 Umur

Faktor umur akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil sebuah keputusan. Demikian pula dalam menentukan pilihan, tingkat umur akan memberikan pengaruh. Semakin tinggi umur seseorang maka akan semakin baik keputusan yang diambil dan pilihan yang akan ditentukan akan semakin baik karena adanya tingkat kematangan seseorang dalam berpikir. Berikut ini jumlah responden berdasarkan umur:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok umur	Jumlah	Presentase
1	25-30	10	29.4
2	31-35	5	14.7
3	36-40	3	8.8
4	41-50	7	20.6
5	Diatas 50	9	26.5
Jumlah		34	100

Sumber Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 34 orang responden pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yang berumur antara 25-30 tahun sebanyak 10 orang atau 29.4%, responden yang berumur antara 31-35 tahun sebanyak 5 orang atau 14.7%, responden yang berumur antara 36-40 tahun sebanyak 3 orang atau 8.8%, responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau 20.6% dan responden yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 9 orang atau 26.5%. Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang berumur 25-30 tahun atau 29.4%, karena pekerjaan yang banyak dilapangan sehingga menuntut karyawan yang memiliki umur produktif.

Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor umur akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktivitasnya. Bahkan juga pada umur 20 – 30 tahun yaitu masa produktif dan kebanyakan seseorang memiliki keahlian, pengalaman yang matang rasa tanggung jawab yang besar untuk selalu melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Dan juga kebanyakan pada umur tersebut karyawan sangat dibutuhkan sekali untuk meningkatkan produktivitas yang dimiliki dari tiap individu.

5.1.3 Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Seseorang yang berpendidikan tinggi pada umumnya akan lebih mudah dan menerima setiap masukan dan pembelajaran yang diberikan padanya jika dibandingkan dengan karyawan yang pendidikannya lebih rendah. Berikut ini jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SLTA	23	68.2
2	Akademi/ D3	3	8.8
3	Sarjana	8	23
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 34 orang responden pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 23 orang atau 68.2%, responden yang berpendidikan Akademi (D3) sebanyak 3 orang atau 8.8% dan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 8 orang atau 23%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang berpendidikan SLTA, karena jenis pekerjaan yang diberikan pada perusahaan ini berkaitan dengan tenaga bukan dengan latar pendidikannya.

5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan berapa lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Pengabdian seseorang juga dapat dilihat berdasarkan berapa lama

karyawan bekerja. Seseorang yang sudah lama bekerja akan memberikan tingkat pengalaman yang semakin dalam dalam bidang pekerjaannya dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-5	2	5.9
2	6-10	20	58.8
3	11-15	1	2.9
4	Diatas 15	11	32.4
Jumlah		34	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 2 orang atau 5.9%, responden yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 20 orang atau 58.8%, dan responden yang masa kerjanya 11-15 tahun sebanyak 1 orang atau 2.9% dan responden yang masa kerjanya diatas 15 tahun sebanyak 11 orang atau 32.4%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang masa kerjanya 6-10 tahun. Oleh karena itu diharapkan karyawan dapat berkerja dengan baik, karena masa kerjanya yang belum terlalu lama sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Kemudian dalam menggunakan interprestasi terhadap koeflsien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi

positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila $r =$ positif (+), jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrument). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 34 orang responden dengan memberikan 21 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Kuisisioner yang diberikan kepada karyawan dibagi kedalam dua variabel yaitu : variabel kerjasama tim dan kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05\%$), dengan cara mengkorelasikan skor masing- masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

No.	Item	r hitung	r tabel a = 0,05	Keterangan Hasil
1	X1	0.719	0.325	Valid
	X2	0.598	0.325	Valid
	X3	0.528	0.325	Valid
	X4	0.577	0.325	Valid
	X5	0.651	0.325	Valid
	X6	0.772	0.325	Valid
	X7	0.794	0.325	Valid
	X8	0.794	0.325	Valid
	X9	0.833	0.325	Valid
	X10	0.794	0.325	Valid
	X11	0.833	0.325	Valid
	X12	0.629	0.325	Valid
2	Y1	0.582	0.325	Valid
	Y2	0.396	0.325	Valid
	Y3	0.635	0.325	Valid
	Y4	0.612	0.325	Valid
	Y5	0.676	0.325	Valid
	Y6	0.760	0.325	Valid
	Y7	0.844	0.325	Valid
	Y8	0.666	0.325	Valid
	Y9	0.822	0.325	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 34 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.325 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronboach's, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronboach's Alpha	Keterangan
Kerjasama tim	12	0.908	Reliabel
Kinerja	9	0.844	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Kerjasama Tim pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru

Loyalitas dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangi hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya pergesekan, sakit hati, dan lain-lain. Loyalitas dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan di dalam suatu organisasi.

Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya.

Menurut Winardi (2009:384) loyalitas merupakan sebuah situasi dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka. Loyalitas dalam sebuah organisasi akan berdampak pada performansi organisasi. Robbins (2008:96) menjelaskan korelasi antara level loyalitas dengan kinerja atau produktivitas unit instansi. Jika terjadi loyalitas, pada level yang rendah, maka prestasi kerja dari suatu unit kerja akan rendah. Sebaliknya, jika terjadi loyalitas konstruktif, maka kinerja unit kerja mulai meningkat. Jika loyalitas terus terjadi, maka ia akan berubah menjadi disfungsional dan seterusnya menjadi loyalitas yang destruktif. Tenaga, energy, waktu dan kekuasaan, akan terserap oleh loyalitas yang terjadi. Kinerja unit kerja akan semakin menurun. Organisasi menjadi sakit dan tidak produktif lagi.

Loyalitas merupakan bagian yang tak dapat terpisahkan dari masyarakat. Dalam sebuah instansi loyalitas sosial juga dapat dirasakan oleh seluruh lapisan pegawai. Ini terjadi pada perusahaan terdapat loyalitas social yang dirasakan yaitu adanya loyalitas yang terjadi antara masing-masing individu karena terdapat peran ganda dalam menjalankan tugas perusahaan.

5.3.1. Interaksi Tim

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang

menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai taat pada peraturan maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7
Tanggapan responden mengenai Karyawan sanggup menaati segala peraturan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	2	5.9%
Setuju	19	55.9%
Cukup Setuju	5	14.7%
Tidak Setuju	8	23.5%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan sanggup menaati segala peraturan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 55.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14.7%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 23.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan sanggup menaati segala peraturan. Masih adanya karyawan sebanyak 8 orang atau 23.5% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan ada

aturan yang terlalu banyak dibuat sehingga membuat karyawan merasa berat dalam mentaatinya misalnya jam kerja yang telah ditetapkan disesuaikan dengan target kerja pengantaran barang.

Disiplin dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Sebab dengan disiplin, tujuan yang akan dicapai dapat lebih efektif dan efisien.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan tidak melanggar larangan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai karyawan tidak melanggar larangan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	2	5.9%
Setuju	24	70.6%
Cukup Setuju	2	5.9%
Tidak Setuju	6	17.6%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan tidak melanggar larangan pada PT. Sinarmas Multifinance

Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 70.6%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan tidak melanggar larangan. Masih adanya karyawan sebanyak 6 orang atau 17.6% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan larangan yang dibuat tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga banyak karyawan yang melanggar aturan tersebut.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan untuk datang tepat pada waktu. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan prestasi kerja karyawan meningkat.

5.3.2. Konsep Tujuan yang Sama

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran

bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggungjawab pada perusahaan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai karyawan sanggup menerima sanksi jika tidak taat aturan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	6	17.6%
Setuju	25	73.5%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	3	8.9%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan sanggup menerima sanksi jika tidak taat aturan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 73.5%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6%, kemudian yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.9% dan tidak ada responden yang menyatakan cukup setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan sanggup menerima sanksi jika tidak taat aturan. Masih adanya karyawan sebanyak 3 orang atau 8.9% yang menyatakan tidak setuju karena

menurut karyawan sanksi yang diberikan membuat karyawan merasa keberatan karena harus memotong gaji yang diberikan tidak sebanding dengan kesalahan yang dibuat.

Berat atau ringatnya sangksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi berpengaruh atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sangksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan daiam perusahaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10

Tanggapan responden tentang karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	4	11.8%
Setuju	19	55.9%
Cukup setuju	5	14.7%
Tidak setuju	6	17.6%
Sangat Tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik pada PT. Sinarmas

Multifinance Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 55.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14.7% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik. Masih adanya karyawan sebanyak 6 orang atau 17.6% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan kerja karyawan sehingga karyawan selalu terlambat menyelesaikan tugasnya.

Untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan kerja, maka pimpinan harus mengoreksi kesalahan dalam pelaksanaan kerja pegawai tersebut. Dalam hal ini dituntut pimpinan yang selalu melakukan pengawasan, karena pengawasan menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, maupun pegawai. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, maka terwujudlah kerjasama yang berpengaruh dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan pegawai yang berpengaruh. Pada intinya pengawasan efektif yang dilakukan pimpinan sangat berpengaruh besar terhadap hasil kerja pegawai dan hubungan dengan pegawai tersebut. Karena pegawai merasa

mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari pimpinannya.

5.3.3. Ketertarikan Pribadi Untuk Tim

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan sanggup mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan responden tentang karyawan sanggup mengerjakan tugas yang diberikan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	4	11.8%
Setuju	21	61.8%
Cukup setuju	1	2.9%
Tidak setuju	8	23.5%
Sangat Tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan sanggup mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 61.8%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju hanya 1 orang atau sebesar 2.9% sedangkan yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 23.5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan sanggup mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru. Masih adanya karyawan sebanyak 8 orang atau 23.5% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan banyak yang merasa tugas yang diberikan diluar target yang ditentukan dan sudah melewati jam kerja yang ditetapkan.

Kerjasama tim juga penting dalam sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk memonitor atau mengamati pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan agar kinerja yang di lakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar, yang dimonitor atau yang diatur dalam sistem pengendalian manajemen adalah kinerja dari perilaku manajer didalam mengelola perusahaan yang akan dipertanggung jawabkan kepada stakeholders.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan bersedia menanggung resiko pekerjaan yang diberikan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan responden tentang karyawan bersedia menanggung resiko pekerjaan yang diberikan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	4	11.8%
Setuju	17	50%
Cukup setuju	3	8.8%
Tidak setuju	10	29.4%
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan bersedia menanggung resiko pekerjaan yang diberikan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 50%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%, kemudian yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 29.4% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan setuju karyawan bersedia menanggung resiko pekerjaan yang diberikan. Masih adanya karyawan sebanyak 10 orang atau 29.4% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan merasa keberatan untuk resiko kerja yang ditetapkan terutama mengantar barang yang dianggap penting dan berbahaya akan tetapi fasilitas untuk mengantar barang tersebut tidak disediakan.

Melalui rapat evaluasi yang diadakan secara rutin, maka karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru akan bisa mengatasi permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan program sehingga pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan baik dan lancar.

5.3.4. Kualitas

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tingkat ketergantungan antara pimpinan dengan karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan responden tentang karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan karaywan lainnya

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	4	11.8%
Setuju	19	55.9%
Cukup setuju	5	14.7%
Tidak setuju	6	17.6%
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan karaywan lainnya pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 19 orang atau

sebesar 55.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14.7% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya. Masih adanya karyawan sebanyak 6 orang atau 17.6% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan susah berkomunikasi karena dinilai sibuknya kerja pengantaran barang dan banyak kerjaan yang menumpuk sedangkan karyawan kadang sering mengopor-ngopor antaran sehingga terkadang terjadi konflik atau perselisihan dalam bekerja.

Dalam melakukan pekerjaan, maka karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru dapat melaksanakan pekerjaannya dengan bersama-sama sehingga pekerjaan akan selesai dengan cepat dan tepat waktu. Hubungan karyawan ini juga akan ikut menentukan tingkat produktifitas kerja dari para karyawan tersebut. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktifitas kerja para karyawan di sebuah perusahaan. Hal ini di sebabkan oleh karena di dalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau di ganggu dengan hal- hal lain sebagai akibat dari tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Di dalam rangka perwujudan hubungan karyawan yang serasi ini, inilah peranan manajemen yang bersangkutan akan sangat di harapkan kehadirannya. Perhatian dan pengarahan pimpinan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya

hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan motivasi kerja karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan pimpinan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan responden tentang karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan pimpinan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	6	17.7%
Setuju	17	50%
Cukup Setuju	3	8.8%
Tidak Setuju	8	23.6%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan pimpinan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 17.7%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 50%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8% sedangkan

yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 23.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru sangat setuju dengan karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan pimpinan. Masih adanya karyawan sebanyak 8 orang atau 23.6% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan merasa pimpinan tidak selalu mengawasi dan memperhatikan kerja karyawan sehingga sering terjadi kesalahan dalam bekerja.

Semakin banyak karyawan melakukan komunikasi mengenai permasalahan yang dihadapi akan mendapatkan solusi dari karyawan lainnya untuk memecahkan masalah yang dihadapi pada pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Untuk mengetahui permasalahan pekerjaan yang terjadi, maka karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru mengikuti rapat evaluasi yang akan membicarakan kendala-kendala yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat selesai dengan cepat dan benar.

5.3.5. Kuantitas

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok (Soegandhi *et al*, 2013: 3). Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kesukaan terhadap

pekerjaan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keunggulan dalam bekerja

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	2	5.9%
Setuju	24	70.6%
Cukup Setuju	2	5.9%
Tidak Setuju	6	17.6%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keunggulan dalam bekerja pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 70.6%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan memiliki keunggulan dalam bekerja. Masih adanya karyawan sebanyak 6 orang atau 17.6% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan pekerjaan yang diberikan diluar target yang ditetapkan sehingga banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha keras mengatasi kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Sementara ini kinerja rendah yang memiliki karyawan akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat-saat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja dan karyawan tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan dari pada mengatasi kesukaran tersebut. Oleh karena itulah usaha untuk meningkatkan kinerja kerja yang sangat perlu diperhatikan, salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian kebijakan motivasi dan semangat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hasil kinerja yang berpengaruh dapat dilihat dari factor kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kemampuan intelektual karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18

Tanggapan responden mengenai karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	4	11.8%
Setuju	19	55.9%
Cukup Setuju	7	20.5%
Tidak Setuju	4	11.8%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan

responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 55.9%, yang menyatakan sangat setuju hanya 4 orang atau sebesar 11.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 20.5% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok. Masih adanya karyawan sebanyak 4 orang atau 11.8% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja tidak dibayarkan dengan tepat waktu sementara pengantaran barang harus tepat waktu.

Perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para pegawai atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan pegawai, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Berikut dapat dilihat hasil tanggapan responden mengenai variabel kerjasama tim karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, yaitu :

Tabel. 5.19
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kerjasama tim
Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Karyawan sanggup menaati segala peraturan	2	19	5	8	-	117
2.	Karyawan sanggup menerima sanksi jika tidak taat aturan	2	24	3	5	-	125
3.	Karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik	6	25	-	3	-	136
4.	Karyawan bersedia menanggung resiko pekerjaan yang diberikan	4	19	5	6	-	123
5.	Karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik bekerja	4	21	1	8	-	123
6.	Karyawan selalu bersikap positif untuk terhindar dari konflik kerja	4	17	3	10	-	117
7.	Karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga nama baik perusahaan	4	19	5	6	-	123
8.	Karyawan ikut bertanggungjawab mempertahankan perusahaan	6	17	3	8	-	123
9.	Keunggulan karyawan dalam bekerja	2	24	2	6	-	124
10.	Karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok	4	19	7	4	-	125
Total Skor							1476

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel kerjasama tim karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1476. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 12 \times 5 \times 34 = 2040$$

$$\text{Nilai Terendah} = 12 \times 1 \times 34 = 408$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2040 - 408}{5} = \frac{1632}{5} = 326$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kerjasama tim karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1712 - 2040$$

$$\text{Setuju} = \mathbf{1386 - 1712}$$

$$\text{Cukup} = 1060 - 1386$$

$$\text{Tidak Setuju} = 734 - 1060$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 408 - 734$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kerjasama tim karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru berada pada kategori sangat baik. Banyak karyawan yang menyatakan kerjasama tim pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru dalam kategori baik yang mana hal ini dinyatakan sebagai bentuk kepuasan karyawan atas kerjasama tim yang terjalin dengan baik. Penyampaian kerjasama tim pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru ini sudah dilakukan dengan berbagai

bentuk kerjasama tim antara lain melalui apel upacara, rapat evaluasi maupun peredaran nota dinas yang mana semua bentuk kerjasama tim tersebut memiliki tujuan agar karyawan semua dapat mengerti dan mengerjakan perintah kerja dengan baik dan selesai dengan tepat waktu.

5.4. Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru

Kinerja adalah hasil atau kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang sudah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada masing-masing karyawan.

5.4.1.Aspek Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator adalah proses kerja, waktu yang digunakan, jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, jumlah jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan dituntut untuk selalu teliti atas apa yang akan dilakukan. Apalagi sebagai profesi karyawan maka ketelitian dituntut agar tidak berdampak buruk pada pelayanan yang diberikan yang akan ditangani dan dilayani.

Proses kerja pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru ini sudah berjalan dengan baik karena sudah dilakukan berdasarkan nota atau agenda kerja yang telah ditetapkan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai proses kerja karyawan pada PT.

Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan responden tentang proses kerja karyawan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	3	8.8%
Setuju	19	55.9%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	12	35.3%
Sangat Tidak setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai proses kerja karyawan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 55.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8,8%, kemudian yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 35.3% dan tidak ada responden yang menyatakan cukup setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan proses kerja yang dilakukannya. Masih adanya karyawan sebanyak 12 orang atau 35.3% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan proses kerja yang diberikan tidak sesuai dengan rute yang dilalui karyawan pengantaran sehingga penganatara tidak dapat selesai dengan tepat waktu.

Proses kerja adalah urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami atau didesain, mungkin menggunakan waktu, ruang, keahlian atau sumber

daya lainnya yang menghasilkan suatu hasil. Suatu proses mungkin dikenali oleh perubahan yang diciptakan dan hasil bebuah kinerja itu sendiri. Pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru proses kerja ini mencakup proses penyelesaian tugas dan proses kerjasama tim tercapainya tugas pokok PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.

Kesalahan pekerjaan yang dilakukan karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, akan dikoreksi langsung oleh kasubbag sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga tidak akan terjadi kesalahan pekerjaan lagi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tabel tanggapan responden tentang Jumlah Kesalahan dalam menjalankan pekerjaan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	5	14.7%
Setuju	25	73.5%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	4	11.8%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai jumlah kesalahan dalam menajalankan pekerjaan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 14.7%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 73.5%,

kemudian yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8% dan tidak ada responden yang menyatakan cukup setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. Masih adanya karyawan sebanyak 4 orang atau 11.8% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan jumlah kesalahan dalam bekerja ini diberikan sanksi pemotongan gaji yang cukup besar, hal ini yang membuat karyawan merasa keberatan.

Menurut Hasibuan, dalam menjalankan pekerjaannya, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (*ability*) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu: prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

Pelayanan yang diberikan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru berkaitan dengan bagaimana karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaannya. Jenis pelayanan berupa pemberian informasi, dan ikut dalam sumbangsih pemikiran mengenai kebijakan-kebijakan perusahaan.

Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru mampu memberikan hasil pekerjaan yang baik serta dapat mengungkapkan kendala dalam pekerjaan sehingga hal tersebut salah satu bentuk pelayanan dalam bekerja karena mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya maupun dengan kepala bidang.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerjapada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan respondent tentang jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
Sangat Setuju	4	11.8%
Setuju	19	55.9%
Cukup Setuju	5	14.7%
Tidak Setuju	6	17.6%
Sangat tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerja yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 55.9%, selanjutnya sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8% yang menyatakan sangat setuju, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14.7% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawanPT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan jumlah jenis pemberi pelayanan dalam bekerja. Masih adanya karyawan sebanyak 6 orang atau 17.6% yang menyatakan tidak setuju karena menurut

karyawan sudah melakukan pekerjaan secara optimal akan tetapi waktu kerja tidak sebanding dengan paketan yang akan diantar sehingga karyawan tidak dapat melayani pelanggan dengan baik.

5.4.2. Aspek Kualitas

Kualitas adalah mutu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan atasannya dengan kemauan dan kesenangan sendiri yang tumbuh dari dalam diri sendiri bukan karena dipaksa, sehingga dengan kondisi yang demikian maka akan mencapai hasil pekerjaan yang sangat efektif dan efisien. Spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Yang menjadi indikator adalah ketetapan kerja, kualitas kerja dan kemampuan menganalisis data dan informasi.

Kemampuan menganalisis data dan informasi merupakan kemampuan dalam proses pengambilan keputusan. Kemampuan ini mencakup tentang informasi yang didapatkan baik dari dalam maupun luar perusahaan. Data dan informasi apabila dianalisis dengan baik, maka semakin akurat juga keputusan yang akan diambil.

Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru harus mampu mengatasi permasalahan dalam pekerjaan sehingga dapat kembali menyelesaikan pekerjaannya, kemudian dapat memberikan informasi yang akurat mengenai pekerjaan yang telah diagendakan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kemampuan menganalisis data atau informasi karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan respondent tentang kemampuan menganalisis data atau informasi karyawan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	2	5.9%
Setuju	19	55.9%
Cukup Setuju	6	17.6%
Tidak Setuju	7	20.6%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai kemampuan menganalisis data atau informasi karyawan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 55.9%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 20.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawanPT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan kemampuan menganalisis data atau informasi. Masih adanya karyawan sebanyak 7 orang atau 20.6% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan tidak memiliki keahlian khusus dalam mengolah data sehingga karyawan hanya bisa untuk melakukan pengantaran barang saja sementara laporan dibuat oleh karyawan yang memiliki keahlian dibidangnya.

Ketepatan kerja yang dimaksud adalah bagaimana karyawan dapat melaksanakan kerjanya dengan tepat sesuai dengan instruksi dari pimpinan dengan pertimbangan efisiensi dan efektifitas kinerja.

Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan agenda kerja yang telah ditetapkan karena dibimbing oleh subbag masing masing lalu diawasi oleh kepala bidang sehingga kesalahan pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan bersama-sama. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketepatan kerja karyawan yang tepat waktu pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.24

Tanggapan responden tentang ketepatan kerja karyawan yang tepat waktu

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	6	17.7%
Setuju	25	73.5%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	3	8.8%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai ketepatan kerja karyawan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 73.5%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.7%, kemudian yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8% dan tidak ada responden yang menyatakan cukup setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan ketepatan kerja karyawan. Masih adanya karyawan sebanyak 3 orang atau 8.8% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan waktu kerja yang ditetapkan selalu diluar ketetapan karena alasan pimpinan yang harus mengutamakan pengantaran barang dengan tepat waktu akan tetapi insentif atau bonus yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerjanya.

Kualitas kerja mencerminkan mutu kinerja karyawan dalam menjalankan tugas, isi pekerjaan dan hasil pekerjaan menjadi nilai ukur utama alam kualitas kinerja karyawan. Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru dapat memberikan kualitas kerja yang baik, yang mana telah dinilai oleh kepala bidang karena pekerjaan yang dilakukan akan melingkup oleh kepentingan masyarakat banyak juga terutama masyarakat Kota Pekanbaru. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan responden tentang kualitas kerja karyawan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	2	5.9%
Setuju	13	38.2%
Cukup Setuju	8	23.5%
Tidak Setuju	11	32.4%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawanyaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 38.2%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 23.5% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 32.4% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawanPT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan kualitas kerja karyawan. Masih adanya karyawan sebanyak 11 orang atau 32.4% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan sudah memberikan hasil kerja yang baik akan tetapi target yang diberikan sudah terlalu banyak tidak sesuai dengan kemampuan kerja karyawan tersebut sehingga tidak dapat selesai dengan tepat waktu.

5.4.3. Ketepatan Waktu

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan waktu merupakan standarisasi yang menjadi ukuran keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya.Dimana karyawan harus konsisten terhadap semua pekerjaanya.Yang menjadi indikator dalam penelitian ini adalah masuk dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan ketaatan terhadap aturan.

Waktu merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi.Dengan adanya ketentuan waktu dalam memulai dan mengakhiri pekerjaan, maka semua

kegiatan dapat tersusun dengan baik. Waktu dalam hal ini mencakup juga dengan kedisiplinan karyawan dalam mentaati aturan yang diberikan oleh organisasi.

Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru dapat masuk dan pulang tepat waktu karena ada system absen yang diterapkan di kantor sehingga jika karyawan tidak dapat disiplin maka akan dikenakan sanksi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai masuk dan pulang tepat waktu karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan responden tentang masuk dan pulang tepat waktu

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	2	5.9%
Setuju	19	55.9%
Cukup Setuju	5	14.7%
Tidak Setuju	8	23.5%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai masuk dan pulang tepat waktu yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 55.9%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14.7% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 23.5 % dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan masuk dan pulang tepat waktu. Masih adanya karyawan sebanyak 8 orang atau 23.5% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan jam kerja yang sudah ditetapkan tidak sesuai dengan ketepatannya karena jam pulang kerja selalu diluar jam kerja yang ditetapkan karena harus menyelesaikan pengantaran paket terlebih dahulu.

Salah satu penentu sebagai tolak ukuran karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena dibimbing langsung oleh kepala bidang agar pekerjaan tidak terjadi kesalahan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Setuju	2	5.9%
Setuju	24	70.6%
Cukup Setuju	2	5.9%
Tidak Setuju	6	17.6%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 70.6%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru setuju dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru. Masih adanya karyawan sebanyak 6 orang atau 17.6% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan sudah berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu akan tetapi karena pekerjaan yang diberikan selalu banyak maka tidak dapat selesai dengan waktu yang ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas. Penyelesaian kinerja tepat waktu menyatakan bahwa semakin baiknya kuantitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin sedikit waktu yang digunakan menyatakan tingkat kemampuan dan kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya.

Keataatan dalam sebuah perusahaan merupakan factor yang menjadi tolak ukur bisa atau tidaknya karyawan bertahan dalam organisasi. Dalam kegiatan perusahaan sangat diperlukan keteraturan pelaksanaan tugas dan fungsi untuk setiap bagian dengan memperhatikan disiplin waktu dan aturan yang harus ditaati. Semua karyawan harus mentaati peraturan yang berlaku terutama peraturan jam kerja yang telah ditetapkan, karena apabila karyawan disiplin maka pekerjaan yang akan dilakukan juga akan selesai dengan baik dan tepat waktu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan taat terhadap aturan maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.28
Tanggapan responden mengenai karyawan taat terhadap aturan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Sangat setuju	4	11.8%
Setuju	19	55.9%
Cukup Setuju	7	20.6%
Tidak Setuju	4	11.7%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan taat terhadap aturan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang

Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 55.9%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8%, kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 20.6% sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.7% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan setuju dengan taat terhadap aturan. Masih adanya karyawan sebanyak 4 orang atau 11.7% yang menyatakan tidak setuju karena menurut karyawan aturan yang ditetapkan pun tidak sesuai dengan yang dilakukan misalnya jam kerja selalu dlebihkan dari yang ditetapkan perusahaan.

Berikut dapat dilihat hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, yaitu :

Tabel. 5.29

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Proses Kerja	3	19	-	12	-	115
2.	Jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan.	5	25	-	4	-	133
3.	Jumlah jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.	4	19	5	6	-	123
4.	Ketepatan kerja	6	25	-	3	-	136
5.	Kualitas kerja	2	19	6	7	-	118
6.	Kemampuan menganalisis data atau informasi	2	13	8	11	-	108
7.	Masuk dan Pulang tepat waktu	2	19	5	8	-	117
8.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	2	24	2	6	-	124
9.	Ketaatan terhadap aturan	4	19	7	4	-	125
Total Skor							1099

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1099. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 34 = 1530$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 34 = 306$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1530 - 306}{5} = \frac{1224}{5} = 245$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1286 - 1530$$

$$\text{Setuju} = 1041 - 1286$$

$$\text{Cukup} = 796 - 1041$$

$$\text{Tidak Setuju} = 551 - 796$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 306 - 551$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru berada pada kategori sangat baik. Banyaknya karyawan yang menyatakan setuju dengan kinerjanya karena karyawan beranggapan bahwa dalam melakukan pekerjaan telah dilakukan dengan baik dan karyawan juga merapkan kedisiplinan sehingga tidak ada masalah dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

5.5. Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru

5.5.1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menghitung nilai regresi antara pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X= Kerjasama tim

B= Koefisien Regresi

e = épsilon

Tabel 5.30
Hasil Regresi Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.553	2.884		3.313	.002
	kerjasama_tim	.538	.067	.818	8.033	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan

menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 9.553 + 0.538X + e$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu bertanda positif. Hal ini berarti variabel kerjasama tim (X) di tingkatkan akan berdampak terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru. Untuk kerjasama tim kerja (X) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0.538 terhadap variabel kinerja. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel kerjasama tim kerja sebesar 1% maka variabel kinerja akan meningkat menjadi 53.8%.

5.5.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian.

Tabel 5.31
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.818 ^a	.669	.658	3.08622	1.935

a. Predictors: (Constant), kerjasama_tim

b. Dependent Variable: kinerja

Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.669 hal ini menunjukkan 66.9% bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kerjasama tim sedangkan 33.1% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.5.3. Uji - t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung $>$ t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

$$DF = n - k - 2 = 34 - 2 = 32$$

$\alpha = 0,025$ Maka (0,025;32) adalah 2.301

Tabel 5.32
Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.553	2.884		3.313	.002
	kerjasama_tim	.538	.067	.818	8.033	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dengan demikian untuk variabel X, t hitung adalah 8.033 sedangkan t-tabel yaitu $(0,025;35) = 2.301$ karena t hitung $(8.033) >$ dari t tabel (2.301) maka H_0 ditolak. Dengan demikian variabel X kerjasama tim berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.

5.6. Pembahasan

5.6.1. Analisis Deskriptif Kerjasama tim Karyawan

Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan dikemukakan bahwa sebahagian responden menyatakan dalam kategori setuju dengan kerjasama tim Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru. Karyawan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik karena berusaha menghindari kerjasama tim melalui kerjasama dalam melakukan pekerjaan.

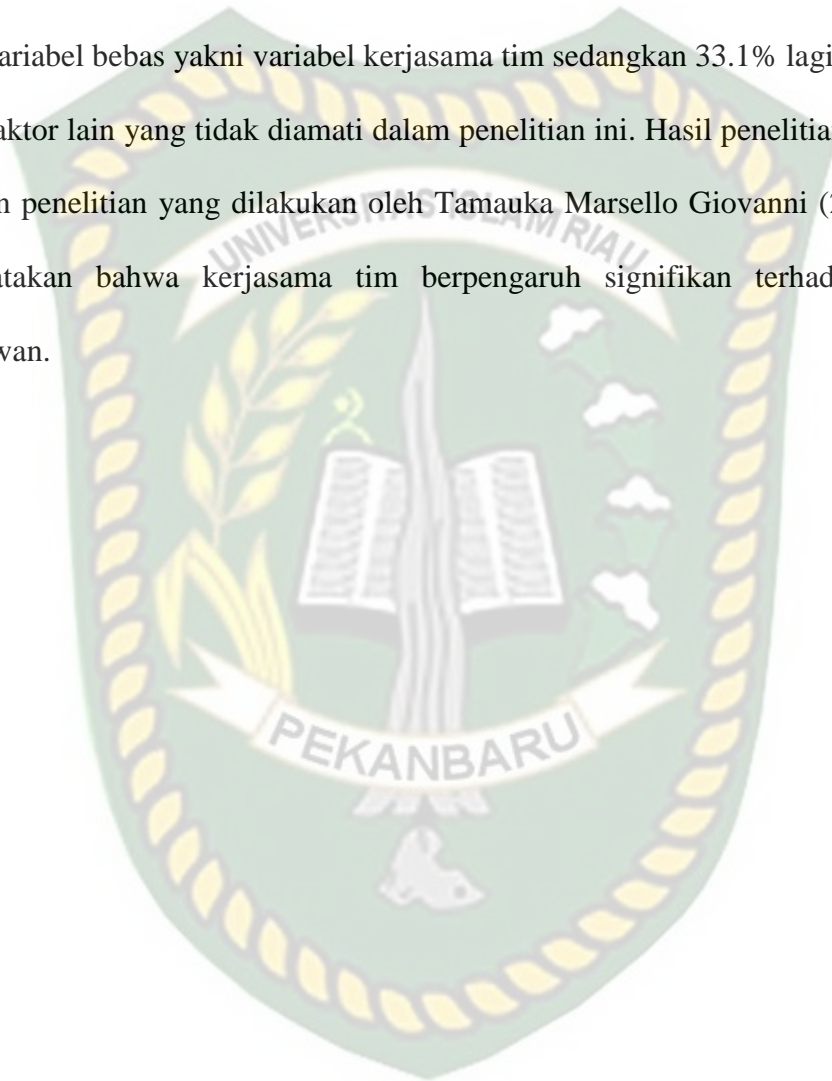
5.6.2. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan dikemukakan bahwa sebahagian responden menyatakan setuju dengan kinerja karyawan pada Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru. Hal ini dinyatakan karena karyawan sudah memberikan hasil kerja yang baik dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

5.6.3. Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan yaitu variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t

hitung adalah 8.534 sedangkan t-tabel yaitu $(0,025;34) = 2.301$ karena t hitung $(8.033) >$ dari t tabel (2.301) maka H_0 ditolak. Nilai R^2 sebesar 0.669 hal ini menunjukkan 66.9% perubahan terhadap kinerja karyawan seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel kerjasama tim sedangkan 33.1% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamauka Marsello Giovanni (2015) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru Pekanbaru baik yang dianalisis secara deskriptif kualitatif, dengan jumlah responden sebanyak 34 orang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan dikemukakan bahwa sebahagian responden menyatakan dalam kategori setuju dengan kerjasama tim Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.
2. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan dikemukakan bahwa sebahagian responden menyatakan setuju dengan kinerja karyawan pada Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.
3. Variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.

6.2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru yaitu :

1. Pimpinan hendaknya melakukan pertimbangan dalam pembagian tugas kepada karyawan yang didasarkan pada kemampuan kewrja serta jam kerja yang ditetapkan agar karyawan tetap dapat menjaga kerjasama timnya.
2. Untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi pada karyawan perlu memperhatikan kebutuhan serta motivasi karyawan lagi sehingga loyalitas karyawan semakin terbentuk.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar melakukan pada perusahaan lain yang lebih besar sehingga dapat membandingkan kerjasama tim yang terjadi didalam perusahaan yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abeng, Tanri. 2006. Profesi Manajemen. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan, Jakarta, Bumi Aksara, 2007
 Bungin, Burhan. Analisis Data Penelitian Kualitatif. PT Radja Grafindo Persada, Jakarta.2000.
- Daft, Richard. L. 2000. Management, alih bahasa Emil Salim, Tinjung Desi Nursanti dan Maryanmi Hermanto, Edisi 5, 2002, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dewi, Sandra. 2007. Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian). Bandung: Penerbit Progressio Fahmi Irham, 2010, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Hartono, Jogianto. 2009. Analisis & Desain Sistem Informasi. Yogyakarta, Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Poernomo, Eddy, 2006, Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Jesslynk Cakes Indonesia Cabang Surabaya, Adm. Bisnis UPN Veteran Jawa Timur. Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi Vol. 6 No. 2
- Puspita, Iis Nadya (2013), .“Peranan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Teamwork Pada PT Parkit Mas Tour & Travel Surabaya”.
- Rabbins dan Judge.(2010). Jurnal Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan.Vol 2. No 222.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumner Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P .2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan KeEmpat Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasional, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Sudarmanto.(2014). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. (Cetakan Kedua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suman, Yuga Utama, 2011, Analisis Pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis USU Medan.
- Supriyono, Achmad Sani, 2010, Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : UIN Maliki Press, Malang.
- Tjiptono, Fandy & Anastasia Diana. (2003). Total Quality Management, Yogyakarta :
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.