

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH  
SAKIT PERMATA BUNDA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**PUTRI HANDAYANI SIREGAR  
NPM: 15.832.0161**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan  
Nama : PUTRI HANDAYANI SIREGAR  
NPM : 15.832.0161  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM  
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA  
Pembimbing II



Dr. Husein Effendi, SE.M.Si  
Dekan



Teddi Priyadi, SE.MM  
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 02 April 2019

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 02 April 2019



**PUTRI HANDAYANI SIREGAR**  
**158320161**

## Abstrak

### Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan, sebanyak 73 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 responden diambil dari keseluruhan karyawan dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel kerjasama tim sebesar 15.850 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.666 dengan probabilitas  $t$  yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel kompetensi sebesar 17.344 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.666 dengan probabilitas  $t$  yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 657.516 > 3.12 dengan sig 0,000 <  $\alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kerjasama tim dan kompetensi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,948. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 94,8% Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 94,8% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kerjasama tim dan kompetensi. Sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Kerjasama Tim, Kompetensi, Kinerja**

## **Abstract**

### ***Effects of Teamwork and Competence on Nurse Performance at Permata Bunda Hospital in Medan***

*This study aims to find out "The Effect of Teamwork and Competence on Nurse Performance at Permata Bunda Medan Hospital". This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were nurses of Permata Bunda Medan Hospital, as many as 73 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 73 respondents taken from the total employees of the population. Based on the results of the t test, it can be seen that t count on the team collaboration variable is 15,850 greater than t table of 1,666 with probability t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0,005. Based on these values, the team collaboration variable has a positive and significant effect on the performance variable. In the competency variable of 17,344 greater than t table of 1,666 with probability t that is sig 0,000 is smaller than the significance limit of 0.05, then the competency variable partially has a positive and significant effect on the performance variable. Based on the results of the F test, the calculated F value is 657,516 > 3.12 with sig 0,000 <  $\alpha$  0,05, indicating that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that teamwork and competency simultaneously have a positive and significant effect on performance variables. The value of R Square obtained is 0.948. To see the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , so that KD = 94.8% is obtained. This figure shows that 94.8% of performance (dependent variable) can be explained by teamwork and competence. The remaining 5.2% is influenced by other factors not explained in this study.*

**Keywords: Team Cooperation, Competence, Performance**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya Ayahanda tercinta yang selalu saya banggakan dan saya rindukan setiap waktu Alm. Ali Amsar Siregar dan Ibunda tercinta Lestari Harahap yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

- bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
  7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
  8. Buat abang-abang saya Iskandar Muda Siregar, Oloan Sahridan Siregar , Nisyan Gasbi Siregar, Imam Fauzi Lawatan Siregar dan Riski Aidil Rahman Siregar. Beserta ketiga kakak ipar saya Tika Murtiana, Aisyah, Kiki/Mak Indah yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
  9. Buat Ilmam Hanapi Harahap yang selalu membantu dalam menyelesaikan skripsi saya ini.
  10. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
  11. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
  12. Seluruh Perawat, Dokter dan Karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Medan yang telah banyak membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi.
  13. Buat sahabat-sahabatku Vira, Yayang, Wahyu Kurniati, Yunnek, Wildi, Listya, Ossy, Zaskia, Putri, Dian, Lisa, Vera, Via, yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
  14. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Medan, Mei 2019

**PUTRI HANDAYANI SIREGAR**  
**15.832.0161**

## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| <b>ABSTRAK</b> .....                                 | i       |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                          | iii     |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                              | v       |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                            | viii    |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                           | ix      |
| <br><b>BAB I : PENDAHULUAN</b>                       |         |
| 1.1.Latar Belakang Masalah .....                     | 1       |
| 1.2.Rumusan Masalah.....                             | 4       |
| 1.3.Tujuan Penelitian.....                           | 4       |
| 1.4.Manfaat Penelitian.....                          | 5       |
| <br><b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>                |         |
| 2.1. Kinerja   |         |
| 2.1.1. Pengertian Kinerja.....                       | 7       |
| 2.1.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja..... | 9       |
| 2.1.3. Penilaian Kinerja.....                        | 9       |
| 2.1.4. Metode Penilaian Kinerja.....                 | 11      |
| 2.1.4. Indikator Kinerja.....                        | 12      |
| 2.2. Kerjasama Tim                                   |         |
| 2.2.1. Pengertian Kerjasama Tim.....                 | 13      |
| 2.2.2. Tipe-tipe Tim.....                            | 16      |
| 2.2.3. Indikator Kerjasama Tim.....                  | 17      |
| 2.3. Kompetensi                                      |         |
| 2.3.1. Pengertian Kompetensi.....                    | 18      |
| 2.3.2. Tujuan Kompetensi.....                        | 20      |

|  |    |
|--|----|
| 2.3.3. Indikator Kompetensi .....            | 20 |
| 2.4. Penelitian Terdahulu .....              | 22 |
| 2.5. Kerangka Konseptual .....               | 23 |
| 2.6. Hipotesis.....                          | 24 |
| <br><b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>        |    |
| 3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 27 |
| 3.2. Populasi dan Sampel.....                | 28 |
| 3.3. Definisi Operasional .....              | 29 |
| 3.4. Jenis dan Sumber Data .....             | 30 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data .....           | 31 |
| 3.6. Teknik Analisis Data .....              | 31 |
| <br><b>BAB IV. PEMBAHASAN</b>                |    |
| 4.1. Hasil Penelitian .....                  | 36 |
| 4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....        | 36 |
| 4.1.2. Struktur Organisasi .....             | 38 |
| 4.1.3. Penyajian Data Responden .....        | 41 |
| 4.1.4. Penyajian Data Angket Responden ..... | 42 |
| 4.2. Pembahasan .....                        | 48 |
| 4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas .....    | 48 |
| 4.2.2. Uji Asumsi Klasik .....               | 50 |
| 4.2.3. Uji Statistik .....                   | 54 |
| 4.2.4. Uji Hipotesis .....                   | 56 |
| 4.2.5. Koefisien Determinasi .....           | 58 |
| 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....        | 58 |

## **BAB V. KESIMPULAN & SARAN**

|                      |    |
|----------------------|----|
| 5.1.Kesimpulan ..... | 63 |
| 5.2.Saran .....      | 64 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

| No. Tabel  | Judul/Teks  | Halaman |
|------------|---|---------|
| Tabel 2.1  | Ringkasan Penelitian Terdahulu .....                          | 22      |
| Tabel 3.1  | Rincian Waktu Penelitian .....                                | 27      |
| Tabel 3.2  | Bagian Kerja Jenis Pelayanan Perawat .....                    | 28      |
| Tabel 3.3  | Operasional variabel .....                                    | 29      |
| Tabel 3.4  | Bobot Nilai Angket .....                                      | 31      |
| Tabel 4.1  | Jenis Kelamin Responden.....                                  | 41      |
| Tabel 4.2  | Usia Responden .....  | 42      |
| Tabel 4.3. | Tabulasi Data Responden Variabel Kerjasama Tim ( $X_1$ )..... | 43      |
| Tabel 4.4  | Tabulasi Data Responden Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) .....   | 45      |
| Tabel 4.5  | Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....             | 46      |
| Tabel 4.6  | Estimasi Uji Validitas .....                                  | 48      |
| Tabel 4.7  | Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y .....   | 49      |
| Tabel 4.8  | Uji Multikonlinearitas.....                                   | 53      |
| Tabel 4.9  | Analisis Linear Berganda.....                                 | 55      |
| Tabel 4.10 | Uji Parsial (Uji t).....                                      | 56      |
| Tabel 4.11 | Uji Simultan (Uji F).....                                     | 57      |
| Tabel 4.12 | Koefisien Determinasi .....                                   | 58      |

## DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul/Gambar                         | Halaman |
|------------|--------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 | Kerangka Konseptual.....             | 23      |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi .....            | 38      |
| Gambar 4.2 | Histogram.....                       | 51      |
| Gambar 4.3 | Normal <i>Probability Plot</i> ..... | 52      |
| Gambar 4.4 | Grafik <i>scatterplot</i> .....      | 54      |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, diperlukan karyawan berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja professional. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau karyawan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kerjanya dapat meningkat.

Penelitian ini dilakukan pada perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. Kinerja dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi.

Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan kerjasama tim yang terlihat bahwa kurang kompaknya perawat dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka lebih memilih mengerjakan pekerjaan mereka sendiri dan selesai sementara anggota yang lain belum siap dalam hal pekerjaan, mereka terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain, dan kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal, mereka lebih memilih menunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari ketimbang diselesaikan dulu pada hari itu juga hal ini

yang akan mempengaruhi kinerja perawat kedepannya, karena kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya

Selain faktor kerjasama tim, faktor kompetensi juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam meningkatkan kinerja diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Permasalahan dalam hal kompetensi di Rumah Sakit Permata Bunda ini juga masih terlihat pada kinerja perawat disini masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat sehingga mereka kadang tidak tahu harus bersikap apa dalam bekerja karena kurangnya kompetensi, tidak adanya keterampilan khusus atau inisiatif dalam bekerja mereka hanya terpaku apabila ada tidak ada suruhan dalam bekerja misalnya masih terlihat bahwa terkadang masih terlihat infus pasien yang sudah habis tetapi mereka tidak memperhatikan hal tersebut sehingga keluarga pasien yang memberitahu baru dikerjakan. dan kurangnya sikap perilaku yang ditunjukkan perawat kepada pasien, mereka cenderung lebih tidak peduli apabila pasien menanyakan hal banyak mengenai informasi yang tidak mereka ketahui. Kurangnya kompetensi yang buruk akan dapat menciptakan kinerja yang buruk pula. Apabila semua masalah ini semakin

dibiarkan maka kinerja karyawan yang sudah terlihat tidak stabil maka akan semakin hancur kedepannya dan dapat merugikan pihak Rumah Sakit.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan.**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.
3. Apakah kerjasama tim dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

## 1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh kerjasama, kompetensi dan kinerja pada perusahaan sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

##### 2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang kerjasama, dan kompetensi terhadap kinerja.

##### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat menambah referensi perpustakaan

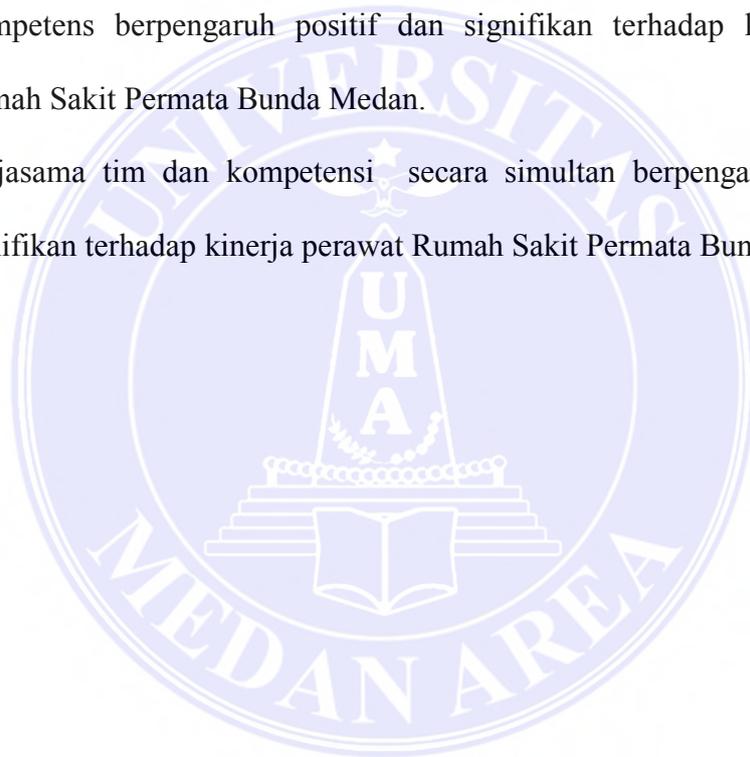
##### 4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan kerjasama, dan kompetensi terhadap kinerja.

### 1.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.
3. Kerjasama tim dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59)

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada

bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2009:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-

orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

### **2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2008:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

#### **a. Motivasi ekterinsik**

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

#### **b. Kemampuan**

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

#### **c. Disiplin kerja**

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

### **2.1.3. Penilaian Kinerja**

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan

metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. **Kebutuhan pengawasan**

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. **Integritas pribadi**

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

#### 2.1.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012:78) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

a. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

b. *Checklist*

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

c. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

d. *Alternation Ranking Method*

Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.

e. *Critical Incident Method*

Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

*f. Narrative Form*

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

*g. Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.

*h. Management by Objectives (MBO)*

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

*i. 360 Degree*

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

### 2.1.5. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2. Kerjasama Tim

### 2.2.1. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2008:58) bahwa "Kerjasama merupakan sinergisitas 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.

Stephen dan Timothy (2008:59) menyatakan teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Dewi (2009:43) 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. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan antara kelompok dan tim**

3.

| KELOMPOK  | TIM  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki pemimpin yang ditunjuk</li> <li>• Akuntabilitas individual</li> <li>• Tujuan kelompok Dan organisasi sama</li> <li>• Hasil kerja individual</li> <li>• Mengadakan pertemuan–pertemuan Efisien</li> <li>• Efektifitas secara tidak langsung diukur oleh pengaruh bisnis</li> <li>• mendiskusikan, memutuskan,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berbagi peran kepemimpinan</li> <li>• Akuntabilitas mutual dan individu</li> <li>• Visi atau tujuan khusus tim</li> <li>• Hasil kerja kolektif</li> <li>• Pertemuan– pertemuan mendorong diskusi terbuka</li> <li>• Efektifitas secara langsung diukur dengan menilai kerja kolektif</li> <li>• mendiskusikan, memutuskan, berbagi pekerjaan</li> </ul> |

**Sumber: West (2008:174)**

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

Tracy (2008:54) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian- bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan

orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Burn (2008:55), 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.

### 2.2.2. Tipe-tipe Tim

Menurut Hariandja (2009:69) ada 3 (tiga) tipe tim, yaitu:

#### a. *Problem solving team*

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

#### b. *Self managed team*

Sebuah tim yang dimaksudkan untuk memperbaiki produktivitas dengan memberikan kewenangan pada kelompok untuk mengatur kerja mereka, misalnya menjadwalkan kerja, menentukan metode kerja, mengawasi anggota, memberi reward dan hukuman bagi anggota dan merekrut anggota. Keanggotaan ini biasanya berasal dari satu departemen yang melakukan tugas yang sama.

c. *Cross functional team*

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

### 2.2.3. Indikator Kerjasama Tim

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Indikator-indikator Kerja Sama. Selain keunggulan di atas, kerjasama juga dapat menstimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan Davis (dalam Dewi, 2009:74) bahwa, "Kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan".

West (2008:97) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.

- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas

## 2.2. Kompetensi

### 2.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job tasks) (Spencer & Spencer dalam Moeheriono, 2010:4).

Menurut Hutapea dan Thoah (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.” Menurut Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2010:3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku

yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.” Menurut Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

”Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

### 2.2.2. Tujuan Kompetensi

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008:16) mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut :

- a. Pembentukan Pekerjaan
- b. Evaluasi Pekerjaan
- c. Rekrutmen dan Seleksi
- d. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi
- e. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi
- f. Pembelajaran Organisasi
- g. Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Karyawan
- h. Sistem Imbal Jasa.

### 2.3.3. Indikator Kompetensi

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2008 menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Sikap Perilaku

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang *programer computer*. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan..

c. Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi *knowledge, skill, dan attitude* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama (Tahun)                     | Judul   | Variabel Penelitian                          | Hasil Penelitian  |
|----|----------------------------------|---|--|---|
| 1. | Rizki Ramadhani Sembiring (2015) | Pengaruh kerjasama Tim dalam meningkatkan Kinerja karyawan paA PT. Pangripta Cons Medan   | X =Kerjasama Tim<br>Y = Kinerja              | Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan paA PT. Pangripta Cons Medan   |
| 2. | Rosalinda (2014)                 | Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia) | X <sup>1</sup> = Kompetensi<br>Y = Kinerja   | Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia) |
| 3  | Rizky Ramadany (2016)            | Pengaruh Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Pangripta Cons Medan   | X <sup>1</sup> =Kerjasama Tim<br>Y = Kinerja | Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Pangripta Cons Medan   |

Sambungan Tabel 2.1.

|   |                          |   |  |  |
|---|--------------------------|---|--|--|
| 4 | Cynthia Rahmawati (2016) | Pengaruh Kompetensi , Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG) | $X^1$ = Kompetensi<br>$X^2$ = Kerjasama Tim<br>$Y$ = Kinerja | Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel kompetensi dan kerjasamatim secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG) |
| 5 | Hasbiyadi (2018)         | Pengaruh Kompetensi dan teamwork terhadap kinerja perusahaan pada BUMN di kota makasar                                | $X^1$ = Kompetensi<br>$X^2$ = Kerjasama Tim<br>$Y$ = Kinerja | Hasilnya menunjukkan variable X (kompetensi dan kerjasamatim) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BUMN di kota makasar                                     |

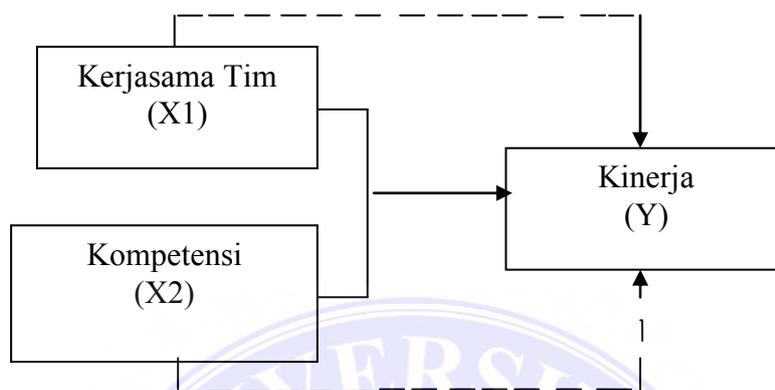
Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

#### 2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kerjasama tim dan kepemimpinan terhadap komitmen karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.2.**  
**Kerangka Konseptual**

**Keterangan :**

---- = Secara Parsial

— = Secara Simultan

### 2.5.1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Kerjasama Kerjasama Tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya di dalam tim Penilaian kerja ditunjukkan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para karyawan dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan rekannya yang lain. Sesuai dengan yang dikemukakan Kerjasama tim (teamworks) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan (Mulyadi dan Setyawan, 2009:54).

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

### **2.5.2. Pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja.**

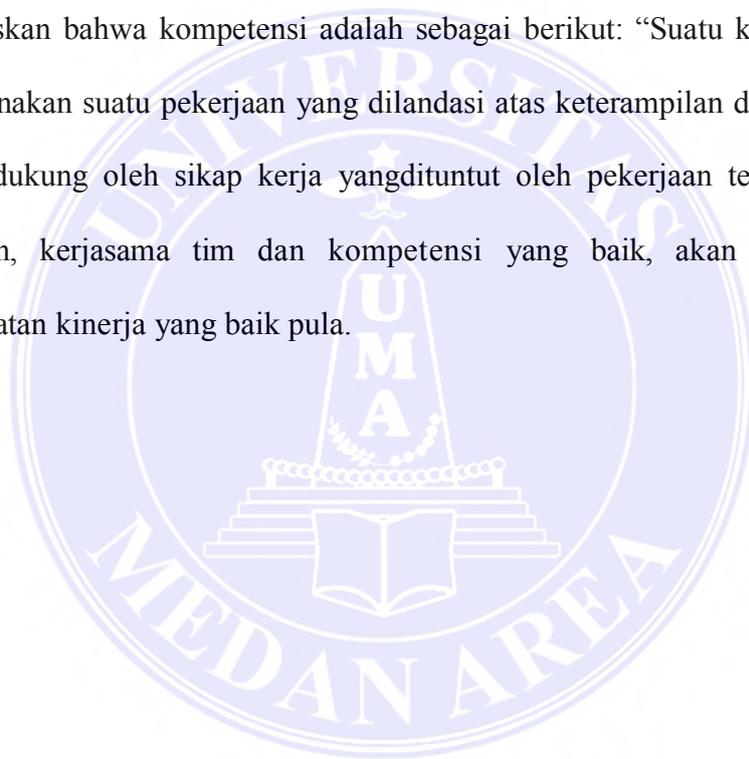
Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.” Menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2010:3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

### **2.5.3. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja**

Kerjasama tim adalah pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua bagian dari anggota tim. Definisi di atas mencirikan bahwa

kerjasama tim sebagai kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok individu yang memiliki beragam keahlian yang saling percaya untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab dalam tim. Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.” Menurut Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kerjasama tim dan kompetensi yang baik, akan mengakibatkan peningkatan kinerja yang baik pula.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

##### 3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan, Jl. Sisingamangaraja No.7, Medan Kota, Sumatera Utara 20215.

##### 3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan November 2018 sampai April 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

| No. | Kegiatan             | 2018 |     | 2019 |     |     |     |
|-----|----------------------|------|-----|------|-----|-----|-----|
|     |                      | Nov  | Des | Jan  | Feb | Mar | Apr |
| 1   | Penyusunan proposal  |      |     |      |     |     |     |
| 2   | Seminar proposal     |      |     |      |     |     |     |
| 3   | Pengumpulan data     |      |     |      |     |     |     |
| 4   | Analisis data        |      |     |      |     |     |     |
| 5   | Seminar Hasil        |      |     |      |     |     |     |
| 6   | Pengajuan Meja hijau |      |     |      |     |     |     |
| 7   | Meja Hijau           |      |     |      |     |     |     |

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan yang berjumlah 73 orang karyawan tetap.

**Tabel 3.2.**  
**Bagian Kerja Jenis Pelayanan Perawat**

| No.           | Bagian                   | Jumlah    |
|---------------|--------------------------|-----------|
| 1             | Unit Gawat Darurat (UGD) | 10        |
| 2             | Unit Rawat Jalan (URJ)   | 15        |
| 3             | Unit Rawat Inap          | 37        |
| 4             | Penunjang Medis          | 11        |
| <b>Jumlah</b> |                          | <b>73</b> |

Sumber: RS Permata Bunda Medan

#### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan

dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan yang berjumlah 73 karyawan.

### 3.3. Definisi Operasional

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

| Variabel                  | Definisi operasional   | Indikator   | Alat ukur           |
|---------------------------|--|---|---------------------|
| <b>Kerjasama Tim (X1)</b> | Tracy (2008:54) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.   | a. Tanggung jawab<br>b. Saling berkontribusi<br>c. Pengerahan kemampuan secara maksimal | <i>Skala Likert</i> |
| <b>Kompetensi (X2)</b>    | Menurut Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. | a. Pengetahuan<br>b. Keterampilan<br>c. Sikap Perilaku                                  | <i>Skala Likert</i> |

| <i>Sambungan..</i>     |   |   |                         |
|------------------------|---|---|-------------------------|
| <b>Kinerja<br/>(Y)</b> | Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. | a. Kualitas<br>b. Kuantitas<br>c. Ketepatan waktu<br>d. Efektivitas<br>e. Kemandirian | <i>Skala<br/>Likert</i> |

Sumber: Tracy (2008:54), Wibowo (2012:324), Mangkunegara (2009:59)

### 3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

#### 3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

#### 3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

3.5.1. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

**Tabel 3.4.**  
**Bobot Nilai Angka**

| No. | Item Instrumen            | Bobot |
|-----|---------------------------|-------|
| 1   | Sangat Setuju (SS)        | 5     |
| 2   | Setuju (S)                | 4     |
| 3   | Kurang Setuju (KS)        | 3     |
| 4   | Tidak Setuju (TS)         | 2     |
| 5   | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1     |

3.5.2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.

3.5.3. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur

dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

### 3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk

angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$ : Koefisien regresi masing-masing variabel

$X_1$  : Kerjasama Tim

$X_2$  : Kompetensi

e: *Standart Error*

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya,

jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a)  $VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas
- b)  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas

### 3.6.4. Uji Hipotesis

#### a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengujian yaitu :

$$\text{Dimana : } F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

#### b. Uji parsial (Uji t)

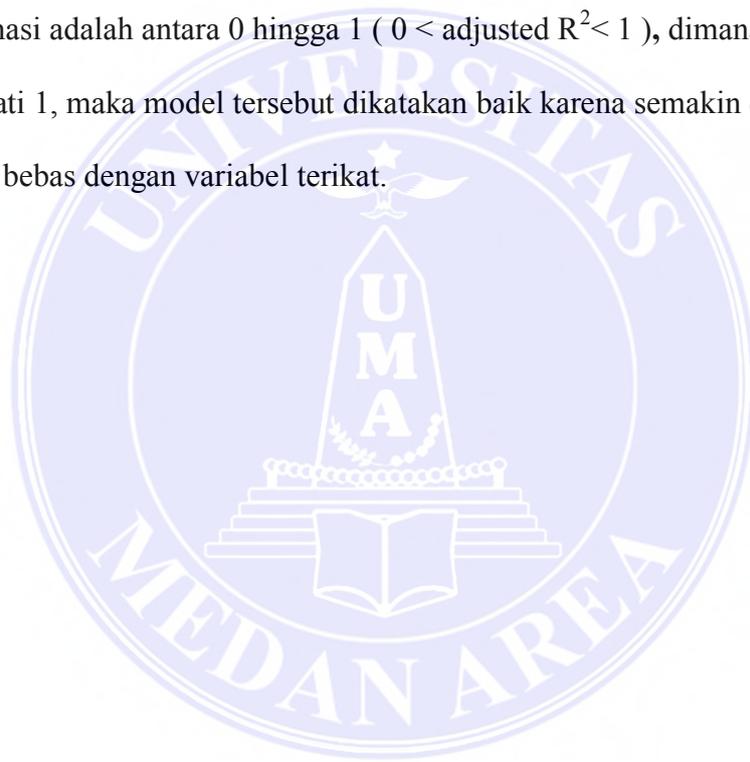
Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

$$\text{Dimana : } T_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

### 3.6.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kerjasama tim diperoleh nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 15.850 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.666 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  15.850 >  $t_{table}$  1.666 dan nilai  $p-value$  pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kompetensi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 17.344 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 7.881 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  17.344 >  $t_{table}$  1.666 dan nilai  $p-value$  pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh 657.516 > 3.12 artinya positif. Sementara nilai  $p-value$  diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan kompetensi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,948. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 94,8%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kerjasama tim dan kompetensi Sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

## 5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk masalah kerjasama tim pihak Rumah Sakit Permata Bunda Medan juga perlu untuk membentuk tim management yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan kekompakan perawat dalam bekerja sama dengan baik supaya kinerja kerja perawat juga meningkat
2. Berdasarkan hasil observasi mengenai kompetensi yang cukup pada hampir semua indikator kompetensi namun peneliti menyarankan untuk instansi agar lebih mengefektifkan penggunaan teknologi informasi dan lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan dalam berhubungan dengan atasan masing-masing.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Achmad Sanusi. dan M. Sobry Sutikno. 2009, **kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif**, Jakarta. Prospect
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bakhtiar, Sofyan. 2008. **Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw utuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP**). Malang: FKIP UNM.
- Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2008
- Dewi. (2007). Analisis Pemahaman Konsep **Pembelajaran Ciri-Ciri perilaku organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual**. Skripsi Sarjana
- Dyne, Van & Graham, J.W. 2008. *“Organizational Citizenship Behavior.”* Academic Management Journal.
- Fadhil Masyhura, (2009), **“Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang”**
- George R. Terry* ,2000.**Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)**. PT.Bumi Aksara: Bandung
- Ghozali, Imam. 2007. **Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Empat.Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P,2006, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi**, Bumi Aksara:Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, Drs., M.Si., 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Grasindo.
- Hutapea, Thoha. 2008. **Kompetensi Komunikasi Plus: Teori Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis**, Penerbit: Gramedia Pustaka Umum. Jakarta

- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson M.T. 2006. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Erlangga, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2008, **Perilaku Organisasi**. Edisi pertama. buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia. Indonesia
- Mondy, R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayati. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, CV Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayati. 2011 **Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima)**, CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian Sondang P., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Soekidjan. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2006. "**Metode Penelitian Bisnis**". Alfabeta, CV : Bandung
- Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. **Perilaku Organisasi** Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Tika*, MP. 2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta : Bumi Aksara
- Walter, Harrison, T.Jr. et.al. 2008. *Akuntansi Keuangan: International Financial Reporting Standards*, terj. Gina Gania, Jakarta: Erlangga.
- West, Turner. 2008. "**Pengantar Teori Komunikasi**". Jakarta. Salemba Humanika
- Wibowo. 2012. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa

**Jurnal:**

Allen, N. J., dan Meyer, J. P, 2007, *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

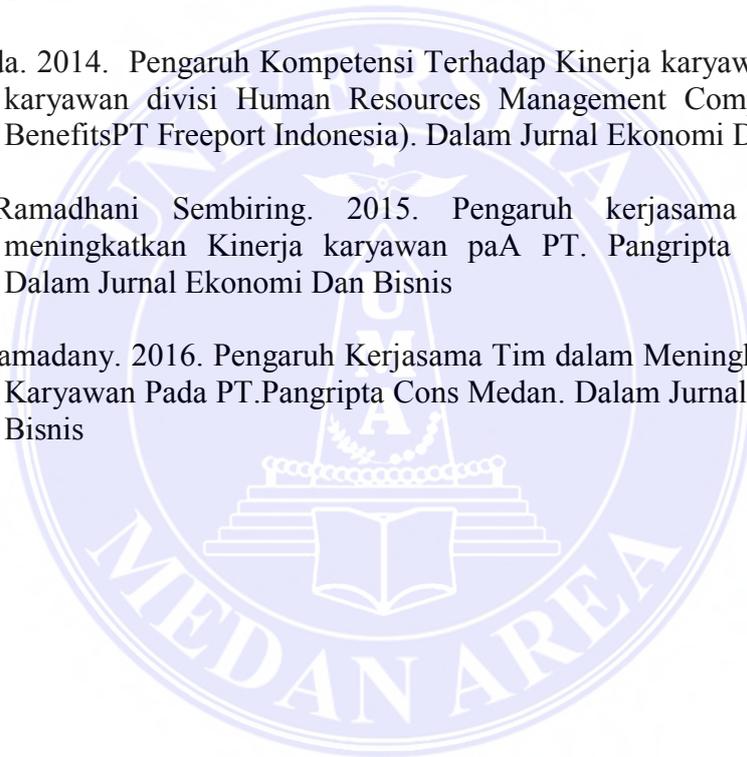
Cynthia Rahmawati. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG). Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Hasbiyadi.2018. Pengaruh Kompetensi dan teamwork terhadap kinerja perusahaan pada BUMN di kota makasar. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Rosalinda. 2014. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan(Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and BenefitsPT Freeport Indonesia). Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Rizki Ramadhani Sembiring. 2015. Pengaruh kerjasama Tim dalam meningkatkan Kinerja karyawan paA PT. Pangripta Cons Medan. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Rizky Ramadany. 2016. Pengaruh Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Pangripta Cons Medan. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis



## KUESIONER

### PENGARUH KERJASAMATIM DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT TAMAN BUDAYA SUMATERA UTARA

---

---

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### **I DATA RESPONDEN** (No. Responden:            )

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia :   a. 20 - 25 Thn   b. 26 - 30 Thn   c. 31 – 35 Thn   d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin   : a. Pria            b. Wanita
4. Pendidikan       : a. SMU        b. D3        c. S1        d. S2

#### **II PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda centang /*checkbox*list (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

##### **Keterangan :**

- |     |                       |                  |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       | (diberi nilai 5) |
| S   | = Setuju              | (diberi nilai 4) |
| RR  | = Ragu-Ragu           | (diberi nilai 3) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

| NO                     | PERTANYAAN  | SS | S | RR | TS | STS |
|------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| <b>Kualitas</b>        |   |    |   |    |    |     |
| 1                      | Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya |    |   |    |    |     |
| 2                      | Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan                                     |    |   |    |    |     |
| <b>Kuantitas</b>       |   |    |   |    |    |     |
| 3                      | Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan rumah sakit                                  |    |   |    |    |     |
| 4                      | Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi perawat lain.               |    |   |    |    |     |
| <b>Ketepatan Waktu</b> |   |    |   |    |    |     |
| 5                      | Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.                           |    |   |    |    |     |
| 6                      | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan                      |    |   |    |    |     |
| <b>Efektivitas</b>     |   |    |   |    |    |     |
| 7                      | Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan              |    |   |    |    |     |
| 8                      | Saya bekerja sesuai dengan standart perusahaan dengan mutu hasil yang efektif                         |    |   |    |    |     |
| <b>Kemandirian</b>     |   |    |   |    |    |     |
| 9                      | Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.                                       |    |   |    |    |     |
| 10                     | Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan  |    |   |    |    |     |

## 2. VARIABEL BEBAS KERJASAMA TIM (X1)

| NO                          | PERTANYAAN   | SS | S | KS | TS | STS |
|-----------------------------|--|----|---|----|----|-----|
| <b>Tanggung jawab</b>       |  |    |   |    |    |     |
| 1                           | Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.               |    |   |    |    |     |
| 2                           | Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama.  |    |   |    |    |     |
| <b>Saling berkontribusi</b> |  |    |   |    |    |     |
| 3                           | karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.                              |    |   |    |    |     |
| 4                           | Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.           |    |   |    |    |     |
| <b>Pengerahan kemampuan</b> |  |    |   |    |    |     |
| 5                           | Anggota tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal.                               |    |   |    |    |     |
| 6.                          | Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. |    |   |    |    |     |

### 3. VARIABEL BEBAS IKLIM KERJA (X2)

| NO                                      | PERTANYAAN   | SS | S | KS | TS | STS |
|---|--|----|---|----|----|-----|
| <b>Menaruh kepercayaan dan terbuka</b>  |  |    |   |    |    |     |
| 1                                       | Tingkat kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan di tempat saya bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan |    |   |    |    |     |
| <b>Simpatik dan memberikan dukungan</b> |  |    |   |    |    |     |
| 2                                       | Rasa simpatik dan memberikan dukungan yang diberikan perusahaan dalam menangani keluhan pegawai sudah semakin baik.                        |    |   |    |    |     |
| <b>Jujur dan menghargai</b>             |  |    |   |    |    |     |
| 3                                       | Para pegawai ditempat saya aekerja saling jujur dan menghargai satu sama lain  |    |   |    |    |     |
| <b>Kejelasan Tujuan</b>                 |  |    |   |    |    |     |
| 4.                                      | Kejelasan tujuan dalam pekerjaan mendukung saya dalam peningkatan kinerja.   |    |   |    |    |     |
| <b>Pekerjaan yang beresiko</b>          |  |    |   |    |    |     |
| 5.                                      | Pekerjaan yang beresiko diberikan kepada setiap pegawai agar saling memahami pekerjaan satu sama lain                                      |    |   |    |    |     |
| <b>Pertumbuhan Kepribadian</b>          |  |    |   |    |    |     |
| 6                                       | Pertumbuhan kepribadian dalam bekerja terjalin dengan baik, sehingga mampu meningkatkan suasana yang kondusif .                            |    |   |    |    |     |
| <b>Otonomi dan Fleksibilitas</b>        |  |    |   |    |    |     |
| 7                                       | Fleksibilitas pegawai yang diberikan para pegawai sudah dilakukan dengan baik  |    |   |    |    |     |

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

### Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

| NO. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 2   | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   |
| 3   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 5   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 6   | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 7   | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 8   | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 9   | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   |
| 10  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 11  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 12  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 13  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |
| 14  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   |
| 15  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 16  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 17  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   |
| 18  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 19  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 20  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |

## Kerjasama Tim (X1)

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 20 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 20 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .898             | 6          |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 21.35                      | 4.450                          | .897                             | .856                             |
| P2 | 21.50                      | 4.474                          | .657                             | .893                             |
| P3 | 21.40                      | 4.779                          | .759                             | .877                             |
| P4 | 21.35                      | 4.450                          | .897                             | .856                             |
| P5 | 21.45                      | 4.261                          | .712                             | .885                             |
| P6 | 21.20                      | 5.011                          | .516                             | .910                             |

## Kompetensi (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 20 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 20 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .922             | 6          |

Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 21.20                      | 5.011                          | .890                             | .894                             |
| P2 | 21.30                      | 4.642                          | .786                             | .908                             |
| P3 | 21.15                      | 5.608                          | .543                             | .936                             |
| P4 | 21.45                      | 4.787                          | .738                             | .915                             |
| P5 | 21.20                      | 5.011                          | .890                             | .894                             |
| P6 | 21.20                      | 5.011                          | .890                             | .894                             |

## Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 20 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 20 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .942             | 10         |

Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1  | 38.40                      | 14.884                         | .739                             | .937                             |
| P2  | 38.30                      | 15.800                         | .730                             | .938                             |
| P3  | 38.25                      | 15.145                         | .877                             | .931                             |
| P4  | 38.35                      | 14.345                         | .826                             | .933                             |
| P5  | 38.10                      | 16.095                         | .542                             | .945                             |
| P6  | 38.25                      | 15.145                         | .877                             | .931                             |
| P7  | 38.35                      | 14.345                         | .826                             | .933                             |
| P8  | 38.20                      | 15.958                         | .608                             | .942                             |
| P9  | 38.50                      | 14.789                         | .735                             | .938                             |
| P10 | 38.25                      | 14.934                         | .941                             | .929                             |

### Variabel Kerjasama Tim (X1)

| No. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Total |
|-----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1   | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 2   | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 23    |
| 3   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30    |
| 4   | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 27    |
| 5   | 2  | 4  | 5  | 2  | 4  | 4  | 21    |
| 6   | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 7   | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29    |
| 8   | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 25    |
| 9   | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 25    |
| 10  | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 24    |
| 11  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 28    |
| 12  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 26    |
| 13  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 22    |
| 14  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29    |
| 15  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 4  | 21    |
| 16  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 17  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 28    |
| 18  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 28    |
| 19  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 27    |
| 20  | 3  | 5  | 5  | 2  | 5  | 4  | 24    |
| 21  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 24    |
| 22  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 23  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 27    |
| 24  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 28    |
| 25  | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 24    |
| 26  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 27  | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 23    |
| 28  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 24    |
| 29  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 25    |
| 30  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 27    |
| 31  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 29    |
| 32  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 27    |
| 33  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 34  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 29    |
| 35  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 27    |
| 36  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 37  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 25    |
| 38  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 29    |
| 39  | 5  | 4  | 4  | 2  | 4  | 5  | 24    |
| 40  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 28    |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 41 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 44 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 45 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 21 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 50 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 52 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 54 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 55 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 21 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 60 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 63 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 21 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 68 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 70 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 24 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 73 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |

### Variabel Kompetensi (X2)

| No. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Total |
|-----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1   | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 29    |
| 2   | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 26    |
| 3   | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 28    |
| 4   | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 23    |
| 5   | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 2  | 23    |
| 6   | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 24    |
| 7   | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 28    |
| 8   | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 25    |
| 9   | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 26    |
| 10  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 25    |
| 11  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 27    |
| 12  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 26    |
| 13  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 22    |
| 14  | 5  | 5  | 5  | 5  | 1  | 5  | 26    |
| 15  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 22    |
| 16  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 26    |
| 17  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 25    |
| 18  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 25    |
| 19  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 25    |
| 20  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 2  | 22    |
| 21  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25    |
| 22  | 5  | 4  | 4  | 2  | 4  | 5  | 24    |
| 23  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 25    |
| 24  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 25    |
| 25  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 25    |
| 26  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 25    |
| 27  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 24    |
| 28  | 3  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 20    |
| 29  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 23    |
| 30  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 28    |
| 31  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 25    |
| 32  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 27    |
| 33  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 29    |
| 34  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 29    |
| 35  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 28    |
| 36  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 24    |
| 37  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 24    |
| 38  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 29    |
| 39  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 2  | 25    |
| 40  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 24    |
| 41  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 29    |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 26 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 23 |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 22 |
| 47 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 25 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 26 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 23 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| 57 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 25 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 63 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 26 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 66 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 22 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 24 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |

### Variabel Kinerja (Y)

| No. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | Total |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| 1   | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 48    |
| 2   | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 42    |
| 3   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 48    |
| 4   | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4   | 41    |
| 5   | 2  | 4  | 5  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 37    |
| 6   | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4   | 43    |
| 7   | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5   | 47    |
| 8   | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 41    |
| 9   | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 42    |
| 10  | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4   | 41    |
| 11  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4   | 45    |
| 12  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 44    |
| 13  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 37    |
| 14  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 49    |
| 15  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 37    |
| 16  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 44    |
| 17  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 44    |
| 18  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 44    |
| 19  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 43    |
| 20  | 3  | 5  | 5  | 2  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 39    |
| 21  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4   | 41    |
| 22  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 2   | 43    |
| 23  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 43    |
| 24  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4   | 43    |
| 25  | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 41    |
| 26  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5   | 44    |
| 27  | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 39    |
| 28  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 1   | 36    |
| 29  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 40    |
| 30  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 45    |
| 31  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4   | 45    |
| 32  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5   | 45    |
| 33  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 48    |
| 34  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 49    |
| 35  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 46    |
| 36  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4   | 43    |
| 37  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 41    |
| 38  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 49    |
| 39  | 5  | 4  | 4  | 2  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 43    |
| 40  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4   | 43    |
| 41  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 48    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 42 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 44 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 45 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 41 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 50 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 52 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 54 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 55 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 60 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 63 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 68 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 70 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 43 |
| 73 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |