

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TRIMITRA KARYA PRIMA JAYA
MANDIRI MEDAN**

**SKRIPSI
OLEH :
GEMA KEPAL BUANA
NPM: 14.832.0136**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 10/30/19

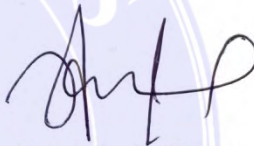
Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri Medan
Nama : GEMA KEPAL BUANA
NPM : 14.832.0136
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Hwan Elendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Prihadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

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, 23 September 2019



GEMA KEPAL BUANAI
14.832.0136

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TRIMITRA KARYA PRIMA JAYA
MANDIRI MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

GEMA KEPAL BUANA

NPM: 14.832.0136



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 10/30/19

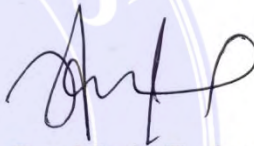
Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri Medan
Nama : GEMA KEPAL BUANA
NPM : 14.832.0136
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Hwan Erendi, SE, M.Si
Dean


Teddi Prihadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

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, 23 September 2019



GEMA KEPAL BUANAI
14.832.0136

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri. sebanyak 35 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden diambil dari karyawan. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kerjasama tim sebesar 5.242 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel komitmen sebesar 3.797 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel komitmen secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $47.727 > 3.27$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kerjasama tim dan komitmen secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,733. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 60,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 73,3% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kerjasama tim dan komitmen. Sisanya sebesar 26,7,% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kerjasama Tim, Komitmen, Kinerja

Abstract

This study aims to determine "The Effect of Teamwork and Commitment on Employee Performance of PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri ". This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri. 35 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 35 respondents taken from employees. Based on the results of the t test, it can be seen that t counts on the teamwork variable of 5.242 is greater than t table of 1.689 with the probability of t namely sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the team collaboration variable has a positive and significant effect on the performance variable. In the commitment variable of 3.797 is greater than t table of 1.689 with probability t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05, then the commitment 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 47.727 > 3.27 with sig 0.000 < 50.05, indicating that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that teamwork and commitment simultaneously have a positive and significant effect on the performance variable. The value of R Square obtained is 0.733. To see the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, KD is obtained by 60.4%. This figure shows that 73.3% of performance (dependent variable) can be explained by teamwork and commitment. The remaining 26.7% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Team Cooperation, Commitment, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri, sebanyak 35 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden diambil dari karyawan. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kerjasama tim sebesar 5.242 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel komitmen sebesar 3.797 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel komitmen secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $47.727 > 3.27$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kerjasama tim dan komitmen secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,733. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 60,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 73,3% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kerjasama tim dan komitmen. Sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kerjasama Tim, Komitmen, Kinerja

Abstract

This study aims to determine "The Effect of Teamwork and Commitment on Employee Performance of PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri ". This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri. 35 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 35 respondents taken from employees. Based on the results of the t test, it can be seen that t counts on the teamwork variable of 5.242 is greater than t table of 1.689 with the probability of t namely sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the team collaboration variable has a positive and significant effect on the performance variable. In the commitment variable of 3.797 is greater than t table of 1.689 with probability t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05, then the commitment 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 47.727 > 3.27 with sig 0.000 < 50.05, indicating that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that teamwork and commitment simultaneously have a positive and significant effect on the performance variable. The value of R Square obtained is 0.733. To see the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, KD is obtained by 60.4%. This figure shows that 73.3% of performance (dependent variable) can be explained by teamwork and commitment. The remaining 26.7% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Team Cooperation, Commitment, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap 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 Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi 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 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. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan SE, Msi 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.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

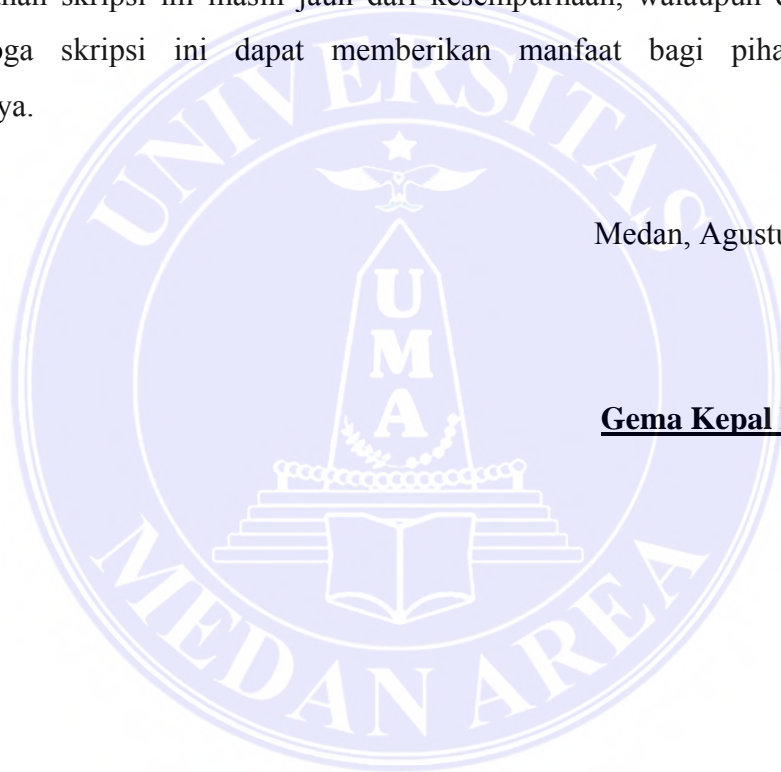
Access From (repository.uma.ac.id)

8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang membantu, serta teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Agustus 2019

Gema Kepal Buana



DAFTAR ISI

HALAMAN

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
BABI : PENDAHULUAN	
1.1. LATAR BELAKANG MASALAH	1
1.2. RUMUSAN MASALAH	4
1.3. TUJUAN PENELITIAN	4
1.4. MANFAAT PENELITIAN	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja	6
2.1.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja	8
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	8
2.1.4. Metode Penilaian Kinerja	10
2.1.4. Indikator Kinerja.....	11
2.2. KERJASAMA TIM	
2.2.1. PENGERTIAN KERJASAMA TIM	12
2.2.2. TIPE-TIPE TIM	15
2.2.3. INDIKATOR KERJASAMA TIM	16
2.3. KOMITMEN	
2.3.1. PENGERTIAN KOMITMEN	17
2.3.2. DIMENSI KOMITMEN	19
2.3.3. INDIKATOR KOMITMEN	20
2.4. PENELITIAN TERDAHULU	21
2.5. KERANGKA KONSEPTUAL	22
2.6. HIPOTESIS	24
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. JENIS, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN	24
3.2. POPULASI DAN SAMPEL	25
3.3. DEFINISI OPERASIONAL	25
3.4. JENIS DAN SUMBER DATA	26
3.5. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	27
3.6. TEKNIK ANALISIS DATA	28

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	32
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.1.2. Struktur Organisasi	33
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	34
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden.....	35
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	40
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	43
4.2.3. Uji Statistik	47
4.2.4. Uji Hipotesis	49
4.2.5. Koefisien Determinasi	51
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	51

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan.....	55
5.2. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	24
Tabel 3.2	Operasional Variabel	26
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	27
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	33
Tabel 4.2	Usia Responden	33
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	36
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Kerjasama Tim (X1)..	38
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Komitmen (X2).....	39
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas	41
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	42
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda	48
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t)	49
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	50
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	33
Gambar 4.2	Histogram	44
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	45
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	47



KATA PENGANTAR

Dengan mengucap 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 Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi 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 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. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan SE, Msi 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.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang membantu, serta teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Agustus 2019

Gema Kepal Buana



DAFTAR ISI

HALAMAN

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
BABI : PENDAHULUAN	
1.1. LATAR BELAKANG MASALAH	1
1.2. RUMUSAN MASALAH	4
1.3. TUJUAN PENELITIAN	4
1.4. MANFAAT PENELITIAN	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja	6
2.1.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja	8
2.1.3. Penilaian Kinerja	8
2.1.4. Metode Penilaian Kinerja	10
2.1.4. Indikator Kinerja	11
2.2. KERJASAMA TIM	
2.2.1. PENGERTIAN KERJASAMA TIM	12
2.2.2. TIPE-TIPE TIM	15
2.2.3. INDIKATOR KERJASAMA TIM	16
2.3. KOMITMEN	
2.3.1. PENGERTIAN KOMITMEN	17
2.3.2. DIMENSI KOMITMEN	19
2.3.3. INDIKATOR KOMITMEN	20
2.4. PENELITIAN TERDAHULU	21
2.5. KERANGKA KONSEPTUAL	22
2.6. HIPOTESIS	24
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. JENIS, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN	24
3.2. POPULASI DAN SAMPEL	25
3.3. DEFINISI OPERASIONAL	25
3.4. JENIS DAN SUMBER DATA	26
3.5. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	27
3.6. TEKNIK ANALISIS DATA	28

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	32
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.1.2. Struktur Organisasi.....	33
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	34
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden.....	35
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	40
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	43
4.2.3. Uji Statistik	47
4.2.4. Uji Hipotesis	49
4.2.5. Koefisien Determinasi	51
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	51

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan.....	55
5.2. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	27
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel 4.2	Usia Responden	33
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	36
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Kerjasama Tim (X1)..	38
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Komitmen (X2).....	39
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas.....	41
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	42
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda	48
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t)	49
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	50
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	33
Gambar 4.2	Histogram	44
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	45
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	47



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 karyawan PT. Tri Mitra Karya Prima Jaya Mandiri. Kinerja dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan karyawan

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 kinerja perusahaan, 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 karyawan 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 komitmen juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam meningkatkan kinerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan- iklan lowongan pekerjaan. Meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang

pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan dalam hal komitmen karyawan, kenyataan yang terjadi di sebuah perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di PT. Tri Mitra Karya Prima Jaya Mandiri bahwa telah ada indikasi- indikasi kalau komitmen di antara karyawannya mulai menurun sekitar 6 bulan terakhir ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri dalam satu tahun belakangan ini.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
3. Apakah kerjasama tim dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
3. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh kerjasama tim, komitmen 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 komitmen 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 manambah referensi perpustakaan.

4. Bagi Akademisi

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



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 karyawan PT. Tri Mitra Karya Prima Jaya Mandiri. Kinerja dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan karyawan

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 kinerja perusahaan, 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 karyawan 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 komitmen juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam meningkatkan kinerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan- iklan lowongan pekerjaan. Meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang

pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan dalam hal komitmen karyawan, kenyataan yang terjadi di sebuah perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di PT. Tri Mitra Karya Prima Jaya Mandiri bahwa telah ada indikasi- indikasi kalau komitmen di antara karyawannya mulai menurun sekitar 6 bulan terakhir ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri dalam satu tahun belakangan ini.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
2. Apakah komtmn berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
3. Apakah kerjasama tim dan komtmn secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
3. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh kerjasama tim, komitmen 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 komitmen 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 manambah referensi perpustakaan.

4. Bagi Akademisi

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



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 (2009:222) 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. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut Hasibuan, (2010:112) adapun tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu, maupun sebagai kelompok,
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktifitas.

- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi karyawan
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna
- e. Menyediakan alat atau saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji atau imbalan
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Disamping itu, tinggi rendahnya kinerja seringkali dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan yaitu keterampilan atau pengalaman, orang yang mempunyai pendidikan rendah, pendidikan, dan umum.

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 penilaian 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. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2009:27), 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 menaikan 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 (2009:58) bahwa "Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa

orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”.

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

Sumber: West (2009:174)

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 (2009:54) 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 (2009:55), 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 (2009:97) 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. Komitmen

2.2.1. Pengertian Komitmen

Menurut Zurnali (2010:67), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran

mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Pandangan para ahli tentang definisi komitmen organisasi sangat bervariasi, ada yang mendefinisikannya sebagai komitmen saja dan ada yang mendefinisikannya sebagai komitmen organisasi. Wibowo (2014:90) berpendapat bahwa secara umum komitmen lebih bersifat individual dan komitmen organisasi lebih mengarah pada komitmen setiap individu terhadap organisasi. Ivansevic et al. (2008:87) mendefinisikan komitmen sebagai perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasi. Menurut Gibson et al. (2012:76) komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan yang dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Wibowo (2014:54) kembali menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Buchanan (1974) dalam Yeh & Hong (2012:97) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keyakinan yang menghubungkan nilai-nilai dan tujuan individu dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. McMahan (2009:65) dalam Hassanzadeh et al. (2016:74) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu pola pikir yang membentuk perilaku dan mengikat individu untuk melakukan suatu tindakan yang relevan dan sesuai dengan target tertentu. Komitmen organisasi mengacu pada keyakinan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi sehingga terjadi hubungan serta identifikasi yang kuat antara nilai-nilai, perilaku dan tujuan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2010:54) komitmen organisasi adalah suatu keterlibatan pekerjaan yang tinggi dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mowday et al. (1982) dalam Albdour & Altarawneh (2014:34) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan relatif dari identifikasi seorang individu terhadap

keterlibatannya dalam organisasi yang ditandai dengan keyakinan yang kuat serta penerimaan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan yang kuat untuk memberikan upaya yang cukup bagi organisasi dan keinginan yang kuat untuk bertahan dalam keanggotaan organisasi.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyetarakan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009:66). komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2. Dimensi Komitmen

Meyer & Allen (1991) dalam Albdour & Altarawneh (2014:75) membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, antara lain:

a. Komitmen afektif

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang

akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk bekerja di perusahaan itu.

b. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan didasarkan pada kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Konsep side-bets orientation yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan

2.3.3. Indikator Komitmen

Menurut Quest (dalam Soekidjan, 2009:78) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

- a. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku
- b. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- c. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi
- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Dean Septiani (2017)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bio Farma	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt Bio Farma
2.	Arina (2014)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)

3	Rizky Ramadany (2016)	Pengaruh Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Pangripta Cons Medan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Pangripta Cons Medan
4	Ranti Sapitri (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru
5	Cynthia Rahmawati (2016)	Pengaruh komitmen , Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG)	bahwa terdapat variabel komitmen dan kerjasamatim secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG)

2.4. Kerangka Konseptual

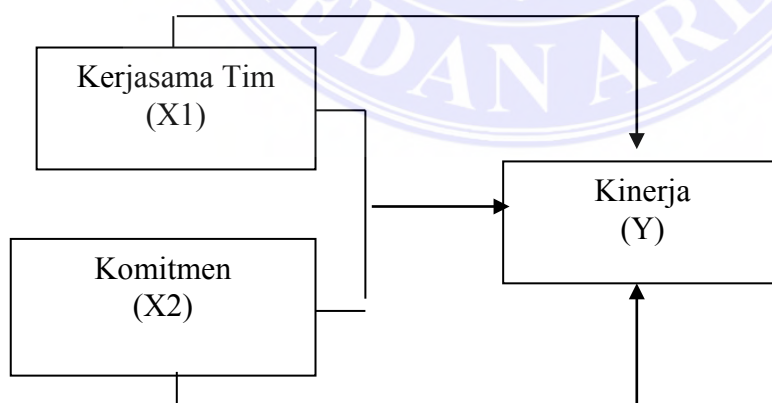
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan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

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2009:222) 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 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 Menurut Zurnali (2010:67), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Pandangan para ahli tentang definisi komitmen organisasi sangat bervariasi, ada yang mendefinisikannya sebagai komitmen saja dan ada yang mendefinisikannya sebagai komitmen organisasi.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kerjasama tim dan komitmen terhadap kinerja 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

2.5. 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 karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
3. Kerjasama tim dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.



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 *intangibile* (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 (2009:222) 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. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut Hasibuan, (2010:112) adapun tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu, maupun sebagai kelompok,
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktifitas.

- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi karyawan
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna
- e. Menyediakan alat atau saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji atau imbalan
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Disamping itu, tinggi rendahnya kinerja seringkali dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan yaitu keterampilan atau pengalaman, orang yang mempunyai pendidikan rendah, pendidikan, dan umum.

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 penilaian 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. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2009:27), 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 menaikan 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 (2009:58) bahwa "Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa

orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”.

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

Sumber: West (2009:174)

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 (2009:54) 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 (2009:55), 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 (2009:97) 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. Komitmen

2.2.1. Pengertian Komitmen

Menurut Zurnali (2010:67), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran

mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Pandangan para ahli tentang definisi komitmen organisasi sangat bervariasi, ada yang mendefinisikannya sebagai komitmen saja dan ada yang mendefinisikannya sebagai komitmen organisasi. Wibowo (2014:90) berpendapat bahwa secara umum komitmen lebih bersifat individual dan komitmen organisasi lebih mengarah pada komitmen setiap individu terhadap organisasi. Ivansevic et al. (2008:87) mendefinisikan komitmen sebagai perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasi. Menurut Gibson et al. (2012:76) komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan yang dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Wibowo (2014:54) kembali menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Buchanan (1974) dalam Yeh & Hong (2012:97) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keyakinan yang menghubungkan nilai-nilai dan tujuan individu dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. McMahan (2009:65) dalam Hassanzadeh et al. (2016:74) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu pola pikir yang membentuk perilaku dan mengikat individu untuk melakukan suatu tindakan yang relevan dan sesuai dengan target tertentu. Komitmen organisasi mengacu pada keyakinan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi sehingga terjadi hubungan serta identifikasi yang kuat antara nilai-nilai, perilaku dan tujuan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2010:54) komitmen organisasi adalah suatu keterlibatan pekerjaan yang tinggi dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mowday et al. (1982) dalam Albdour & Altarawneh (2014:34) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan relatif dari identifikasi seorang individu terhadap

keterlibatannya dalam organisasi yang ditandai dengan keyakinan yang kuat serta penerimaan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan yang kuat untuk memberikan upaya yang cukup bagi organisasi dan keinginan yang kuat untuk bertahan dalam keanggotaan organisasi.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009:66). komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2. Dimensi Komitmen

Meyer & Allen (1991) dalam Albdour & Altarawneh (2014:75) membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, antara lain:

a. Komitmen afektif

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang

akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk bekerja di perusahaan itu.

b. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan didasarkan pada kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Konsep side-bets orientation yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan

2.3.3. Indikator Komitmen

Menurut Quest (dalam Soekidjan, 2009:78) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

- a. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku
- b. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- c. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi
- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Dean Septiani (2017)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bio Farma	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt Bio Farma
2.	Arina (2014)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)

3	Rizky Ramadany (2016)	Pengaruh Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Pangripta Cons Medan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Pangripta Cons Medan
4	Ranti Sapitri (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru
5	Cynthia Rahmawati (2016)	Pengaruh komitmen , Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG)	bahwa terdapat variabel komitmen dan kerjasamatim secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG)

2.4. Kerangka Konseptual

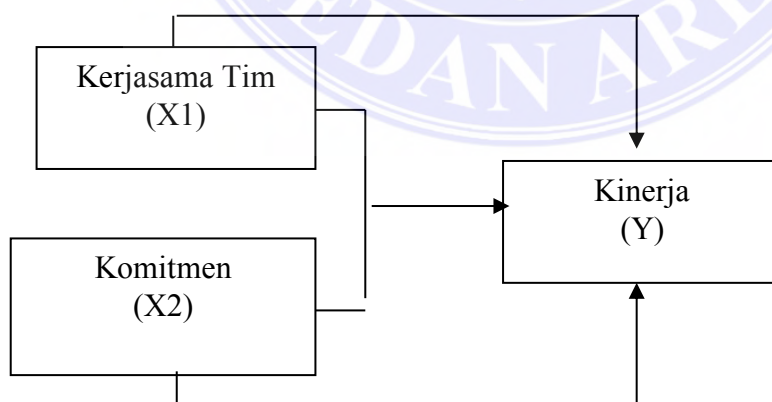
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan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

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2009:222) 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 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 Menurut Zurnali (2010:67), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Pandangan para ahli tentang definisi komitmen organisasi sangat bervariasi, ada yang mendefinisikannya sebagai komitmen saja dan ada yang mendefinisikannya sebagai komitmen organisasi.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kerjasama tim dan komitmen terhadap kinerja 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

2.5. 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 karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
3. Kerjasama tim dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.



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 PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri, Jalan Setia Budi No.215, Tanjung Sari. Medan, Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan februari- juli 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019					
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
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 karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri yang berjumlah 35 orang karyawan tetap.

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 karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri yang berjumlah 35 karyawan.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Kerjasama Tim (X1)	Menurut Tracy (2008:54) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab b. Saling berkontribusi c. Pengerahan kemampuan secara maksimal 	<i>Skala Likert</i>
Komitmen (X₂)	Menurut Zurnali (2010:67), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan upaya penyesuaian b. Meneladani kesetiaan c. Mendukung secara aktif d. Melakukan pengorbanan pribadi 	<i>Skala Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Mangkunegara 2009:59)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian 	<i>Skala Likert</i>

Sumber: West (2009:97), (Soekidjan, 2009:78), Prawirosentono (2009:27)

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 PT. Trimitra Karya Prima Jaya.

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 karyawan PT. Trimitra Karya Prima Jaya.

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 memoreh 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 PT. Trimitra Karya Prima Jaya.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner 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 $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, 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 dikelompok ke dalam 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 reliable

3.6.2. Uji Statistik

Analisis Linear Berganda

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 : Komitmen

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 Multikolinieritas

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 multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- 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 :

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

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ 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% ($\alpha=0,05$).

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

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ 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.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

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 PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri, Jalan Setia Budi No.215, Tanjung Sari. Medan, Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan februari- juli 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019					
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
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 karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri yang berjumlah 35 orang karyawan tetap.

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 karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri yang berjumlah 35 karyawan.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Kerjasama Tim (X1)	Menurut Tracy (2008:54) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab b. Saling berkontribusi c. Pengerahan kemampuan secara maksimal 	<i>Skala Likert</i>
Komitmen (X2)	Menurut Zurnali (2010:67), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan upaya penyesuaian b. Meneladani kesetiaan c. Mendukung secara aktif d. Melakukan pengorbanan pribadi 	<i>Skala Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Mangkunegara 2009:59)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian 	<i>Skala Likert</i>

Sumber: West (2009:97), (Soekidjan, 2009:78), Prawirosentono (2009:27)

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 PT. Trimitra Karya Prima Jaya.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan PT. Trimitra Karya Prima Jaya.

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 memporeh 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 PT. Trimitra Karya Prima Jaya.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner 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 $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, 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 dikelompok ke dalam 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 reliable

3.6.2. Uji Statistik

Analisis Linear Berganda

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 : Komitmen

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 Multikolinieritas

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 multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- 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 :

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

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ 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% ($\alpha=0,05$).

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

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ 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.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

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 Nilai t_{hitung} diperoleh 5.242 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $5.242 > t_{table}$ 1.689 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel komitmen nilai t_{hitung} diperoleh 3.797 dimana Nilai t_{hitung} diperoleh 1.689 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.797 > t_{table}$ 1.689 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $47.727 > 3.27$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan komitmen secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,733. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 73,3% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kerjasama tim dan

komitmen Sisanya sebesar 26,7% 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 PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri juga perlu untuk membentuk tim management yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan kekompakan karyawan dalam bekerja sama dengan baik supaya kinerja kerja karyawan juga meningkat
2. Untuk masalah komitmen, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kelayakan mereka diperusahaan, agar tidak terus terjadi keluar masuk bekerja yang akan merugikan perusahaan kedepannya.
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.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

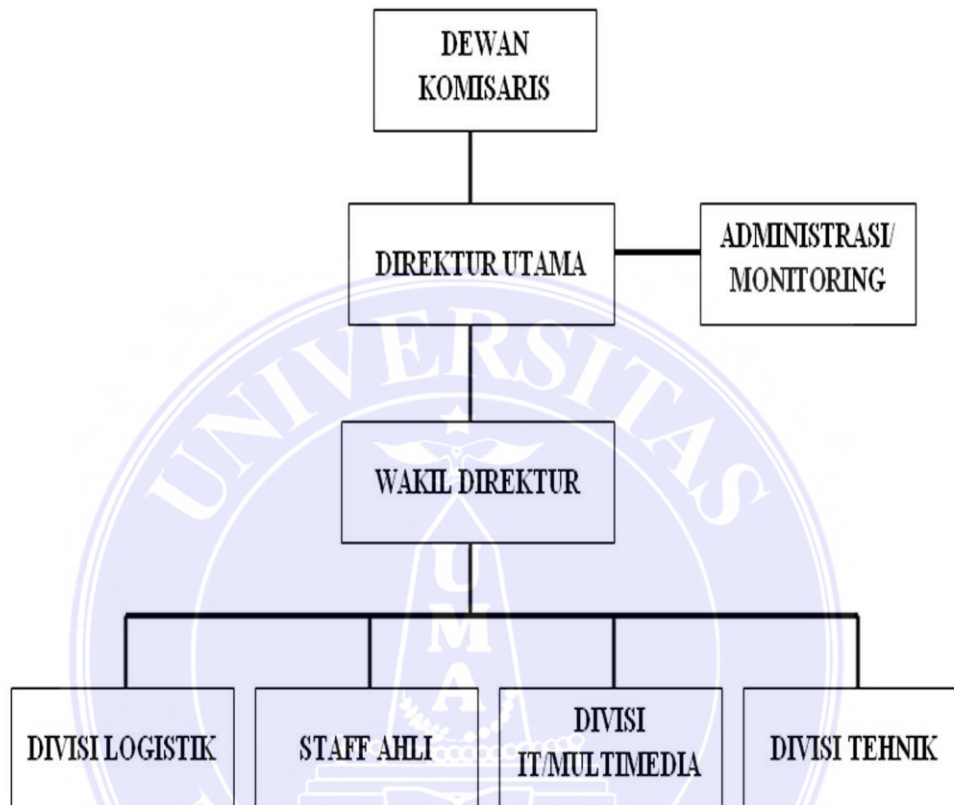
4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri

PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri Medan adalah sebuah perusahaan yang didirikan pada tanggal 23 Januari 2002, bergerak pada bidang distributor sekaligus supplier alat kesehatan. Kami memiliki leghilitas resmi dari KEMENKES, Notaris, dan Polri.

Sebagai perusahaan yang professional pada bidangnya, PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada seluruh customer, pengalaman kami tidak terbatas pada pelaksanaan fisik saja tetapi termasuk kepada perencanaan system dan manajemen pemasaran. Layanan ini didukung oleh tenaga khusus yaitu konsultan dan staff ahli dari kalangan teknisi, marketing, dan tenaga professional lainnya.

4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi
Sumber: PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri

4.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

<i>No.</i>	<i>Jenis kelamin</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
1.	<i>Laki-laki</i>	26	74,3%
2.	<i>Perempuan</i>	9	25,7%
<i>Jumlah</i>		35	100%

Sumber: PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 74,3%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 25,7%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	20– 30 Tahun	16	45,7%
2.	31 – 40 Tahun	9	25,7%
3.	41 – 50 Tahun	7	20%
4.	>50 Keatas	3	8,6%
Jumlah		35	100%

Sumber: PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 45,7% usia responden paling banyak berusia diantara 20 – 30 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 45 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 15 item, yang terdiri dari 10 item untuk variabel y (Kinerja), 8 item x_1 (Kerjasama Tim) dan 6 item untuk variabel terikat x_2 (Komitmen).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kinerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.3
Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (X1)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	42,9	18	51,4	2	5,7	0	0	0	0	35	100
2	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
3	14	40	17	48,6	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100
4	13	34,3	20	57,1	3	8,6			0	0	35	100
5	18	51,4	9	25,7	7	20	1	2,9	0	0	35	100
6	11	31,4	19	54,3	5	14,3	0	0	0	0	35	100
7	14	40	19	54,3	2	5,7	0	0	0	0	35	100
8	21	60	14	40	0	0	0	0	0	0	35	100
9	19	54,3	9	25,7	6	17,1	1	2,9	1	2,2	35	100

10	11	31,4	19	54,3	5	14,3	0	0	1	2,2	35	100
----	----	------	----	------	---	------	---	---	---	-----	----	-----

Sumber : Hasil Penelitian 2019

1. Pertanyaan nomor 1 (Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.) mayoritas sebanyak 18 (51,4%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan) mayoritas sebanyak 20 (57,1%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya) mayoritas sebanyak 17 (48,6%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain) mayoritas sebanyak 20 (57,1%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan) mayoritas sebanyak 18 (51,4%) responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan.) mayoritas sebanyak 19 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 (saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan mayoritas sebanyak 19 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.

8. Pertanyaan nomor 8 (Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan) mayoritas sebanyak 21 (60%) responden memberikan jawaban setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 (saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten) mayoritas sebanyak 19 (54,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 (Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan) mayoritas sebanyak 19 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kerjasama Tim (X₁)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kerjasama tim (X₁), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.4
Tabulasi Data Responden Variabel Kerjasama Tim (X₁)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	54,3	9	25,7	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100
2	11	31,4	19	54,3	5	14,3	0	0	0	0	35	100
3	14	40	19	54,3	2	5,7	0	0	0	0	35	100
4	21	60	14	40	0	0	0	0	0	0	35	100
5	9	25,7	26	74,3	0	0	0	0	0	0	35	100
6	10	28,6	22	62,9	3	8,6	0	0	0	0	35	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

1. Pertanyaan nomor 1 (Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama) mayoritas sebanyak 19 (54,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama.) mayoritas sebanyak 19 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran) mayoritas sebanyak 19 (54,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan) mayoritas sebanyak 21 (60%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Anggota tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal) mayoritas sebanyak 26 (74,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan) mayoritas sebanyak 22 (66,9%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Komitmen (X2)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang komitmen (X2), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.5
Tabulasi Data Responden Variabel Komitmen (X2)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	45,7	16	45,7	3	8,6	0	0	0	0	35	100
2	11	31,4	19	54,3	5	14,3	0	0	0	0	35	100
3	11	31,4	16	45,7	6	17,1	1	2,9	1	2,9	35	100
4	9	25,7	24	68,6	0	0	1	2,9	1	2,9	35	100
5	12	34,3	23	65,7	0	0	0	0	0	0	35	100
6	12	34,3	21	60	2	5,7	0	0	0	0	35	100
7	16	45,7	15	42,9	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100
8	19	54,3	9	25,7	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

1. Pertanyaan nomor 1 (Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini) sebanyak responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah mayoritas sebanyak 16 (45,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.) mayoritas sebanyak 19 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya) mayoritas sebanyak 16 (45,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya) mayoritas sebanyak 24 (68,6%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

5. Pertanyaan nomor 5 (Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga) mayoritas sebanyak 23 (65,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan perusahaan) mayoritas sebanyak 21 (60%) responden memberikan jawaban setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 (Saya mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan) mayoritas sebanyak 16 (45,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 (Saya melakukan yang terbaik karena merasa kebahagiaan hidup saya berada pada perusahaan ini) mayoritas sebanyak 19 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud, menurut Sugiyono (2012) "item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (Skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan item tersebut mempunyai

validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat $r = 0,3$ ".

Tabel 4.6
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	P1	0.731	0,3	Valid
	P2	0.634	0,3	Valid
	P3	0.904	0,3	Valid
	P4	0.858	0,3	Valid
	P5	0.585	0,3	Valid
	P6	0.821	0,3	Valid
	P7	0.858	0,3	Valid
	P8	0.663	0,3	Valid
	P9	0.707	0,3	Valid
	P10	0.945	0,3	Valid
Kerjasama Tim (X1)	P11	0.797	0,3	Valid
	P12	0.740	0,3	Valid
	P13	0.797	0,3	Valid
	P14	0.784	0,3	Valid
	P15	0.872	0,3	Valid
	P16	0.446	0,3	Valid
Komitmen (X2)	P17	0.811	0,3	Valid
	P18	0.802	0,3	Valid
	P19	0.532	0,3	Valid
	P20	0.751	0,3	Valid
	P21	0.759	0,3	Valid
	P22	0.672	0,3	Valid
	P23	0.661	0,3	Valid
	P24	0.594	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 20 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam

instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronburch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Kinerja, Kerjasama Tim, Komitmen) yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja (Y)	0,943	Reliabel
Kerjasama Tim (X1)	0,928	Reliabel
Komitmen (X2)	0,863	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel kinerja, kerjasama tim, komitmen, di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel kinerja (Y) sebesar $0,943 > 0,60$ untuk variabel kerjasama tim (X_1) sebesar $0,928 > 0,60$ dan variabel terikat komitmen (X_2) sebesar $0,863 > 0,60$ untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik

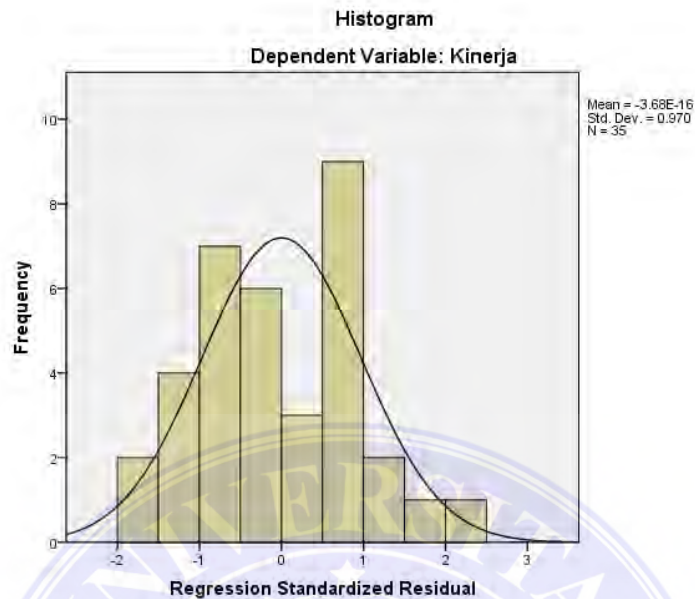
Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 20.00.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



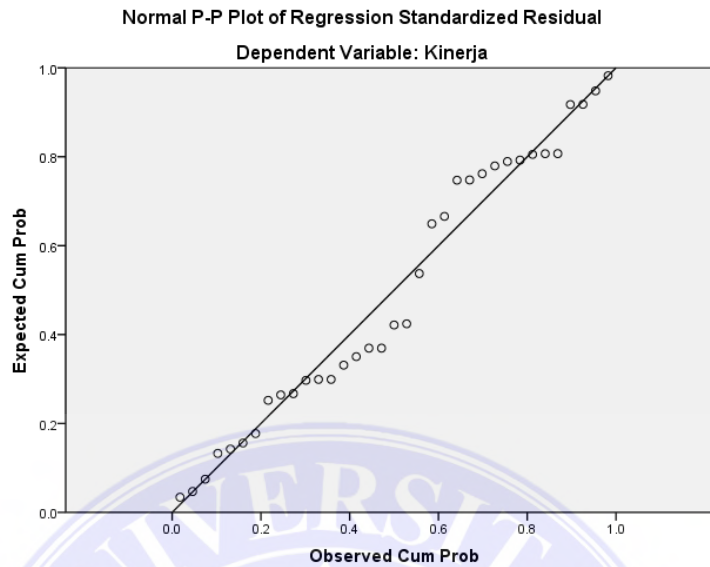
Gambar 4.2. Histogram

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 4.3. Normal probability plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memehuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kerjasama Tim	.676	1.479
Komitmen	.676	1.479

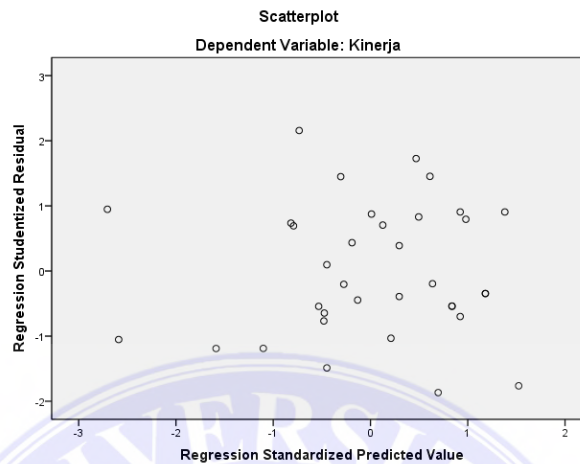
Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Gambar 4.4. grafik *scatterplot*

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

4.2.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 22.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

Tabel 4.9
Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.490	3.037		-1.149	.259		
	Kerjasama Tim	.437	.083	.565	5.242	.000	.676	1.479
	Komitmen	.311	.082	.409	3.797	.001	.676	1.479

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Pengolahan Data SPSS (2019)

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 3.490 + 0.437X_1 + 0.311X_2 + 0,05$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai 3.490 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kerjasama tim (X₁) dan komitmen (X₂) bernilai konstan, maka kinerja sebesar 3.490
- 2) Koefisien variabel kerjasama tim (X₁) diperoleh nilai 0.437, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kerjasama tim (X₁) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 4,37% dengan asumsi variabel komitmen (X₂) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel komitmen (X₂) diperoleh nilai 0.311, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel komitmen (X₂) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 3,11% dengan asumsi variabel kerjasama tim (X₁) dianggap tetap.

4.2.4. Uji Hipotesis

a. 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% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
 $t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.490	3.037		-1.149	.259		
Kerjasama Tim	.437	.083	.565	5.242	.000	.676	1.479
Komitmen	.311	.082	.409	3.797	.001	.676	1.479

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Kerjasama Tim)

Nilai t_{hitung} diperoleh 5.242 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.242 > t_{table} 1.689 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.

2. Variabel Bebas X_2 (Komitmen)

Nilai t_{hitung} diperoleh 3.797 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.797 > t_{tabel}$ 1.689 dan nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri..

b. 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 pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.983	2	80.991	47.727	.000 ^a
	Residual	54.303	32	1.697		
	Total	216.286	34			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $47.727 > 3.27$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan komitmen secara simultan

dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.

4.2.5. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.733	1.303

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,733. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 73,3% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kerjasama tim dan komitmen Sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

a. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} 5.242 > t_{table} 1.689 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hasil

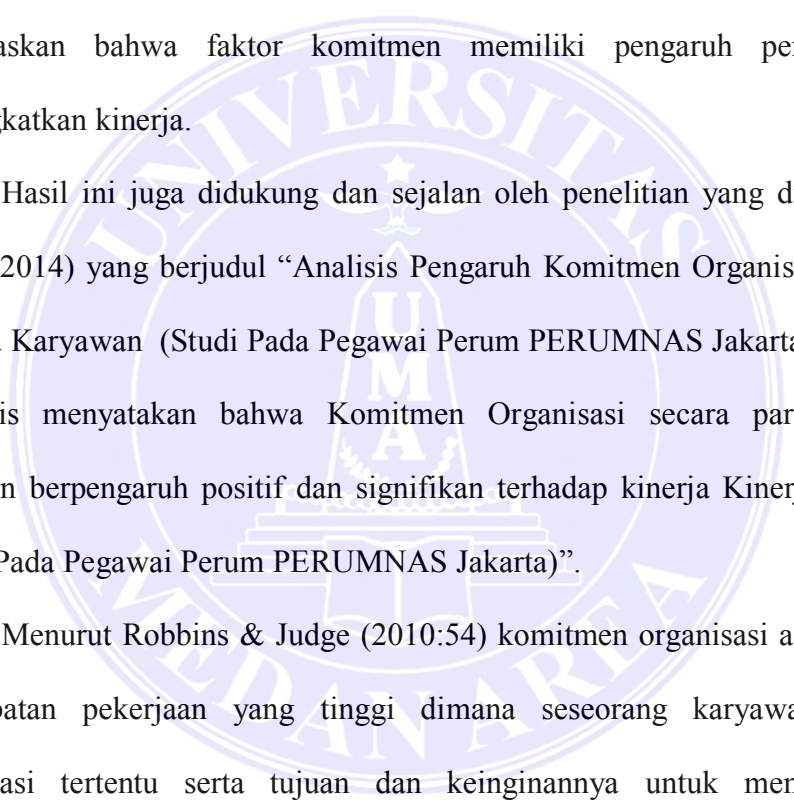
tersebut menjelaskan bahwa faktor kerjasama tim memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dean Septiani (2017) yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bio Farma”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bio Farma.

Hal ini bisa dilihat bahwa kerjasama tim yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja. Menurut Tracy (2009:54) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. 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 kinerjanya dapat meningkat

b. Pengaruh komitmen terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja nilai $t_{hitung} 3.797 > t_{table} 1.672$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor komitmen memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan Arina (2014) yang berjudul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)”.

Menurut Robbins & Judge (2010:54) komitmen organisasi adalah suatu keterlibatan pekerjaan yang tinggi dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.. faktor komitmen juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam meningkatkan kinerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan- iklan

lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komitmen Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kerjasama tim dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $47.727 > 3.16$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan komitmen secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.

Hal ini bisa dilihat bahwa Penelitian terdahulu oleh Chntya Rakhmawati (2016) “Pengaruh komitmen , Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG)” Terlihat bahwa hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen , Kerjasama Tim positif dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG).

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 Nilai t_{hitung} diperoleh 5.242 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $5.242 > t_{table}$ 1.689 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel komitmen nilai t_{hitung} diperoleh 3.797 dimana Nilai t_{hitung} diperoleh 1.689 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.797 > t_{table}$ 1.689 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $47.727 > 3.27$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan komitmen secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,733. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 73,3% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kerjasama tim dan

komitmen Sisanya sebesar 26,7% 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 PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri juga perlu untuk membentuk tim management yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan kekompakan karyawan dalam bekerja sama dengan baik supaya kinerja kerja karyawan juga meningkat
2. Untuk masalah komitmen, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kelayakan mereka diperusahaan, agar tidak terus terjadi keluar masuk bekerja yang akan merugikan perusahaan kedepannya.
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
- Albdour, A. A., dan Altarawneh, I. I. (2014). *Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan*. International Journal of Business, 19(2), 192–212.
- Alireza Hassanzadeh, Fatemeh Kanaani, Shában Elahi (2016), *A model for measuring e-learning systems success in universities*. *Journal Expert Systems with Applications* 39 (2012) 10959–10966.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bakhtiar, Sofyan. 2008. **Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP**. Malang: FKIP UNM.
- Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2009
- Cut Zurnali. 2010. **Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan**, Penerbit Unpad Press, Bandung
- Dewi. (2009). Analisis Pemahaman Konsep **Pembelajaran Ciri-Ciri perilaku organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual**. Skripsi Sarjana
- Dyne, Van & Graham, J.W. 2009. *“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”**
- James L. Gibson, et.al, 2012. *Organization: Bbehaviour, Structure, Processes. 14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc*
- George R. Terry ,2009. **Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)**. PT.Bumi Aksara: Bandung

- Ghozali, Imam. 2009. **Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi**, Bumi Aksara: Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, Drs., M.Si., 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Grasindo.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson M.T. 2009. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Erlangga, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2009, **Perilaku Organisasi**. Edisi pertama. buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McMahon, G., 2009, *Analytical and Instrumentation A Guide to Laboratory, Portable and Miniaturized Instruments*, John Wiley & Sons Ltd, England
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Mondy, R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2010. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayati. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas 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
- Soekidjan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara

Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. **Perilaku Organisasi** Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Tika, MP. 2009. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta :Bumi Aksara

West, Turner. 2009. **"Pengantar Teori Komunikasi"**. Jakarta. Salemba Humanika

Wibowo. 2012. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa

Jurnal:

Arina. 2014. **Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

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

Dean Septiani. 2017. **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bio Farma**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Ranti Sapitri. 2014. **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru**. 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 KERJASAMA TIM DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIMITRA KARYA PRIMA JAYA MANDIRI MEDAN

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 contreng /*checkbox* (✓) 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)

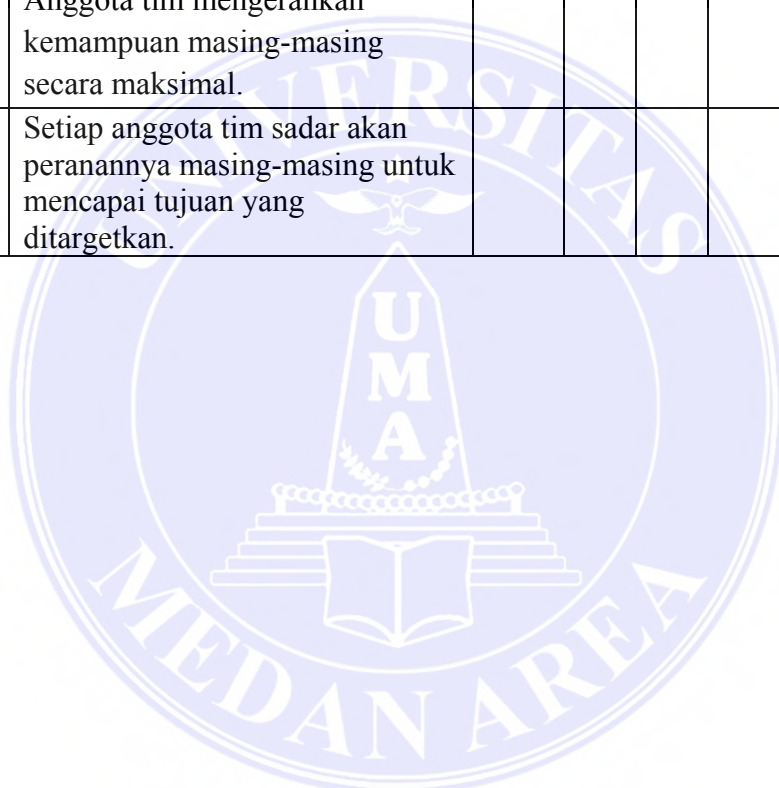
NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Kualitas						
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					
Kuantitas						
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan rumah sakit					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi perawat lain.					
Ketepatan Waktu						
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
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					
Kemandirian						
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
Tanggung jawab						
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.					

2	Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama.					
Saling berkontribusi						
3	karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.					
4	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.					
Pengerahan kemampuan						
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 KOMITMEN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Melakukan upaya penyesuaian						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					

Meneladani kesetiaan						
3	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					
4	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
Mendukung secara aktif						
5	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
6	Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan perusahaan					
Melakukan pengorbanan pribadi						
7	Saya mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan					
8	Saya melakukan yang terbaik karena merasa kebahagiaan hidup saya berada pada perusahaan ini					

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

LAMPIRAN
TABULASI DATA KINERJA (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	27
2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	22
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	4	25
5	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	5	21
6	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	27
7	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	28
8	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	27
9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	25
10	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5	25
11	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	29

12	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	25
13	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	21
14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	28
15	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	19
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	26
17	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	29
18	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	29
19	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	27
20	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	4	25
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	27
23	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	25
24	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	28
25	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	4	25
26	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	27
27	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	23
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	24
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	24
30	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	4	26
31	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	29
32	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	27
33	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	27
34	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	27
35	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	27

TABULASI DATA KERJASAMA TIM (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	Total
1	5	5	5	4	5	5	5	37
2	5	5	5	3	3	3	3	29
3	5	4	4	4	5	5	5	38
4	3	4	4	4	5	5	5	35
5	4	4	4	4	2	2	2	27
6	4	4	4	4	5	5	5	36
7	5	5	5	4	5	5	5	38
8	4	4	4	4	4	4	4	34
9	5	4	4	5	4	4	4	34
10	4	4	4	4	3	3	3	31
11	4	4	4	5	5	5	5	38
12	5	4	4	4	4	4	4	33
13	1	4	4	3	4	4	4	29
14	5	5	5	4	5	5	5	38

15	4	4	4	4	3	3	3	27
16	4	4	4	5	5	4	4	34
17	4	4	4	4	4	5	5	33
18	4	4	4	4	4	5	5	34
19	2	4	4	5	4	5	5	36
20	3	4	4	4	4	3	3	32
21	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	2	4	4	4	5	5	33
23	4	4	4	4	4	5	5	34
24	3	4	5	4	5	5	5	36
25	5	4	5	5	5	3	3	36
26	3	5	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	5	5	3	3	35
28	4	1	5	5	5	4	4	39
29	3	4	4	4	4	4	4	33
30	5	4	4	4	5	5	5	36
31	3	4	5	5	5	5	5	39
32	4	5	5	5	4	5	5	37
33	5	5	5	5	5	5	5	37
34	5	5	5	5	5	5	5	39
35	4	5	5	5	4	5	5	39

TABULASI DATA KOMITMEN (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	4	5	5	4	3	4	3	44
2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	41
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
4	5	3	4	5	4	4	5	3	5	40
5	2	4	5	4	4	4	5	4	5	40
6	5	4	4	5	4	4	5	4	5	43
7	5	4	5	5	5	4	4	4	4	46
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
10	3	5	5	4	4	4	3	5	3	41
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
13	4	3	3	4	4	3	4	3	4	33
14	5	4	5	5	5	4	4	4	4	46
15	3	3	3	4	4	4	3	3	3	35
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42

17	5	5	4	5	4	5	5	5	5	46
18	5	5	4	5	4	5	5	5	5	46
19	5	4	4	5	4	4	4	4	4	40
20	3	5	5	4	4	5	5	5	5	43
21	4	4	4	4	4	5	5	4	5	42
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	40
23	5	3	4	5	4	3	4	3	4	39
24	5	4	5	5	4	5	5	4	5	44
25	3	5	5	4	4	5	5	5	5	45
26	4	5	4	5	5	4	5	5	5	45
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
29	4	4	4	4	4	5	5	4	5	41
30	5	3	5	5	4	5	4	3	4	43
31	5	5	4	5	4	4	5	5	5	44
32	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
33	5	4	4	5	5	4	4	4	4	45
34	5	5	4	5	5	4	4	5	4	47
35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44

Variabel Kerjasama Tim (X1)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	6	17.1	17.1	20.0
4	9	25.7	25.7	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	14.3	14.3	14.3
4	19	54.3	54.3	68.6
5	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	19	54.3	54.3	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	40.0	40.0	40.0
	5	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	74.3	74.3	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	22	62.9	62.9	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	22	62.9	62.9	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Variabel Komitmen (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	16	45.7	45.7	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	1	2.9	2.9	5.7
	3	6	17.1	17.1	22.9
	4	16	45.7	45.7	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	1	2.9	2.9	5.7
	4	24	68.6	68.6	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	65.7	65.7	65.7
	5	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	21	60.0	60.0	65.7
	5	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	3	8.6	8.6	11.4

4	15	42.9	42.9	54.3
5	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.1	17.1	20.0
	4	9	25.7	25.7	45.7
	5	19	54.3	54.3	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	18	51.4	51.4	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	57.1	57.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	3	8.6	8.6	11.4
	4	17	48.6	48.6	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
Total		35	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	20	57.1	57.1	65.7
	5	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	7	20.0	20.0	22.9
	4	9	25.7	25.7	48.6
	5	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	19	54.3	54.3	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	40.0	40.0	40.0
	5	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.1	17.1	20.0
	4	9	25.7	25.7	45.7
	5	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	25.86	2.522	35
Kerjasama Tim	42.54	3.257	35
Komitmen	34.57	3.319	35

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Kerjasama Tim	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.733	1.303

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.983	2	80.991	47.727	.000 ^a
	Residual	54.303	32	1.697		
	Total	216.286	34			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.983	2	80.991	47.727	.000 ^a
	Residual	54.303	32	1.697		
	Total	216.286	34			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kerjasama Tim

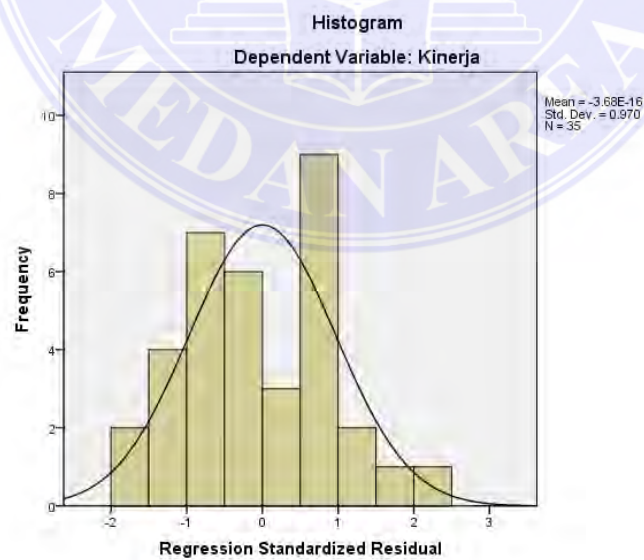
b. Dependent Variable: Kinerja

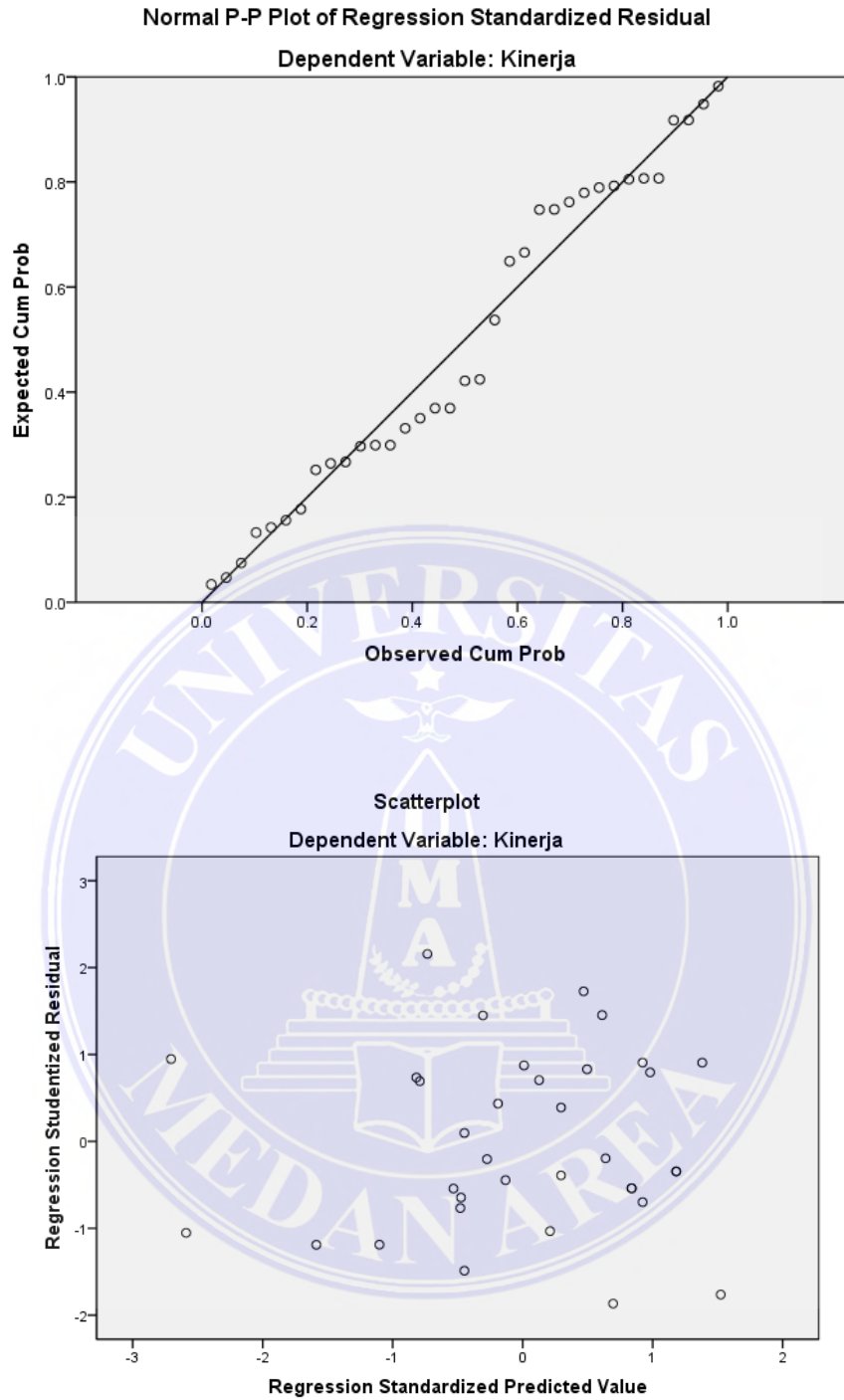
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.490	3.037		-1.149	.259		
	Kerjasama Tim	.437	.083	.565	5.242	.000	.676	1.479
	Komitmen	.311	.082	.409	3.797	.001	.676	1.479

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts





Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	

43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161

2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Achmad Sanusi. dan M. Sobry Sutikno. 2009, **kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif**, Jakarta. Prospect
- Albdour, A. A., dan Altarawneh, I. I. (2014). *Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan*. International Journal of Business, 19(2), 192–212.
- Alireza Hassanzadeh, Fatemeh Kanaani, Shában Elahi (2016), *A model for measuring e-learning systems success in universities*. *Journal Expert Systems with Applications* 39 (2012) 10959–10966.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bakhtiar, Sofyan. 2008. **Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP**. Malang: FKIP UNM.
- Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2009
- Cut Zurnali. 2010. **Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan**, Penerbit Unpad Press, Bandung
- Dewi. (2009). Analisis Pemahaman Konsep **Pembelajaran Ciri-Ciri perilaku organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual**. Skripsi Sarjana
- Dyne, Van & Graham, J.W. 2009. *“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”
- James L. Gibson, et.al, 2012. *Organization: Bbehaviour, Structure, Processes. 14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc*
- George R. Terry ,2009. **Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)**. PT.Bumi Aksara: Bandung

- Ghozali, Imam. 2009. **Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi**, Bumi Aksara: Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, Drs., M.Si., 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Grasindo.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson M.T. 2009. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Erlangga, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2009, **Perilaku Organisasi**. Edisi pertama. buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McMahon, G., 2009, *Analytical and Instrumentation A Guide to Laboratory, Portable and Miniaturized Instruments*, John Wiley & Sons Ltd, England
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Mondy, R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2010. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayati. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas 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
- Soekidjan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara

Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. **Perilaku Organisasi** Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Tika, MP. 2009. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta :Bumi Aksara

West, Turner. 2009. **"Pengantar Teori Komunikasi"**. Jakarta. Salemba Humanika

Wibowo. 2012. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa

Jurnal:

Arina. 2014. **Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

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

Dean Septiani. 2017. **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bio Farma**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Ranti Sapitri. 2014. **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru**. 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 KERJASAMA TIM DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIMITRA KARYA PRIMA JAYA MANDIRI MEDAN

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 contreng /*checklist* (√) 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)

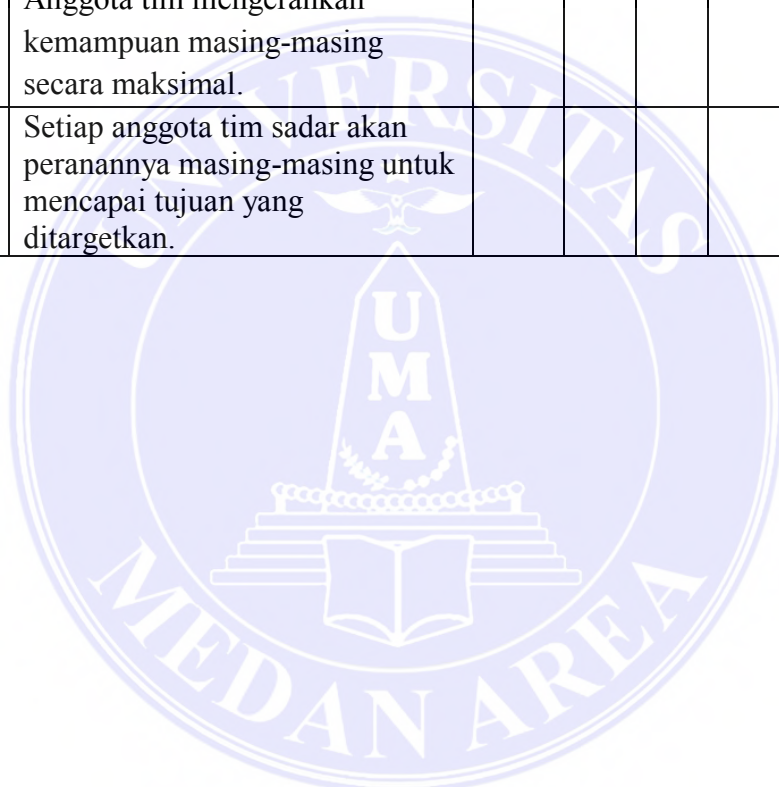
NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Kualitas						
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					
Kuantitas						
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan rumah sakit					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi perawat lain.					
Ketepatan Waktu						
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
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					
Kemandirian						
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
Tanggung jawab						
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.					

2	Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama.					
Saling berkontribusi						
3	karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.					
4	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.					
Pengeralahan kemampuan						
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 KOMITMEN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Melakukan upaya penyesuaian						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					

Meneladani kesetiaan						
3	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					
4	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
Mendukung secara aktif						
5	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
6	Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan perusahaan					
Melakukan pengorbanan pribadi						
7	Saya mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan					
8	Saya melakukan yang terbaik karena merasa kebahagiaan hidup saya berada pada perusahaan ini					

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

LAMPIRAN
TABULASI DATA KINERJA (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	27
2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	22
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	4	25
5	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	5	21
6	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	27
7	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	28
8	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	27
9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	25
10	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5	25
11	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	29

12	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	25
13	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	21
14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	28
15	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	19
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	26
17	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	29
18	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	29
19	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	27
20	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	4	25
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	27
23	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	25
24	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	28
25	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	4	25
26	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	27
27	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	23
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	24
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	24
30	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	4	26
31	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	29
32	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	27
33	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	27
34	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	27
35	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	27

TABULASI DATA KERJASAMA TIM (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	Total
1	5	5	5	4	5	5	5	37
2	5	5	5	3	3	3	3	29
3	5	4	4	4	5	5	5	38
4	3	4	4	4	5	5	5	35
5	4	4	4	4	2	2	2	27
6	4	4	4	4	5	5	5	36
7	5	5	5	4	5	5	5	38
8	4	4	4	4	4	4	4	34
9	5	4	4	5	4	4	4	34
10	4	4	4	4	3	3	3	31
11	4	4	4	5	5	5	5	38
12	5	4	4	4	4	4	4	33
13	1	4	4	3	4	4	4	29
14	5	5	5	4	5	5	5	38

15	4	4	4	4	3	3	3	27
16	4	4	4	5	5	4	4	34
17	4	4	4	4	4	5	5	33
18	4	4	4	4	4	5	5	34
19	2	4	4	5	4	5	5	36
20	3	4	4	4	4	3	3	32
21	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	2	4	4	4	5	5	33
23	4	4	4	4	4	5	5	34
24	3	4	5	4	5	5	5	36
25	5	4	5	5	5	3	3	36
26	3	5	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	5	5	3	3	35
28	4	1	5	5	5	4	4	39
29	3	4	4	4	4	4	4	33
30	5	4	4	4	5	5	5	36
31	3	4	5	5	5	5	5	39
32	4	5	5	5	4	5	5	37
33	5	5	5	5	5	5	5	37
34	5	5	5	5	5	5	5	39
35	4	5	5	5	4	5	5	39

TABULASI DATA KOMITMEN (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	4	5	5	4	3	4	3	44
2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	41
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
4	5	3	4	5	4	4	5	3	5	40
5	2	4	5	4	4	4	5	4	5	40
6	5	4	4	5	4	4	5	4	5	43
7	5	4	5	5	5	4	4	4	4	46
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
10	3	5	5	4	4	4	3	5	3	41
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
13	4	3	3	4	4	3	4	3	4	33
14	5	4	5	5	5	4	4	4	4	46
15	3	3	3	4	4	4	3	3	3	35
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42

17	5	5	4	5	4	5	5	5	5	46
18	5	5	4	5	4	5	5	5	5	46
19	5	4	4	5	4	4	4	4	4	40
20	3	5	5	4	4	5	5	5	5	43
21	4	4	4	4	4	5	5	4	5	42
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	40
23	5	3	4	5	4	3	4	3	4	39
24	5	4	5	5	4	5	5	4	5	44
25	3	5	5	4	4	5	5	5	5	45
26	4	5	4	5	5	4	5	5	5	45
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
29	4	4	4	4	4	5	5	4	5	41
30	5	3	5	5	4	5	4	3	4	43
31	5	5	4	5	4	4	5	5	5	44
32	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
33	5	4	4	5	5	4	4	4	4	45
34	5	5	4	5	5	4	4	5	4	47
35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44

Variabel Kerjasama Tim (X1)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.9	2.9	2.9
3	6	17.1	17.1	20.0
4	9	25.7	25.7	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	14.3	14.3	14.3
4	19	54.3	54.3	68.6
5	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	19	54.3	54.3	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	40.0	40.0	40.0
	5	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	74.3	74.3	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	22	62.9	62.9	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	22	62.9	62.9	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Variabel Komitmen (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	16	45.7	45.7	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	1	2.9	2.9	5.7
	3	6	17.1	17.1	22.9
	4	16	45.7	45.7	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	1	2.9	2.9	5.7
	4	24	68.6	68.6	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	65.7	65.7	65.7
	5	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	21	60.0	60.0	65.7
	5	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	3	8.6	8.6	11.4

4	15	42.9	42.9	54.3
5	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.1	17.1	20.0
	4	9	25.7	25.7	45.7
	5	19	54.3	54.3	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	18	51.4	51.4	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	57.1	57.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	3	8.6	8.6	11.4
	4	17	48.6	48.6	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
Total		35	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	20	57.1	57.1	65.7
	5	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	7	20.0	20.0	22.9
	4	9	25.7	25.7	48.6
	5	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	19	54.3	54.3	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	40.0	40.0	40.0
	5	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.1	17.1	20.0
	4	9	25.7	25.7	45.7
	5	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	25.86	2.522	35
Kerjasama Tim	42.54	3.257	35
Komitmen	34.57	3.319	35

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Kerjasama Tim	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.733	1.303

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.983	2	80.991	47.727	.000 ^a
	Residual	54.303	32	1.697		
	Total	216.286	34			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.983	2	80.991	47.727	.000 ^a
	Residual	54.303	32	1.697		
	Total	216.286	34			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kerjasama Tim

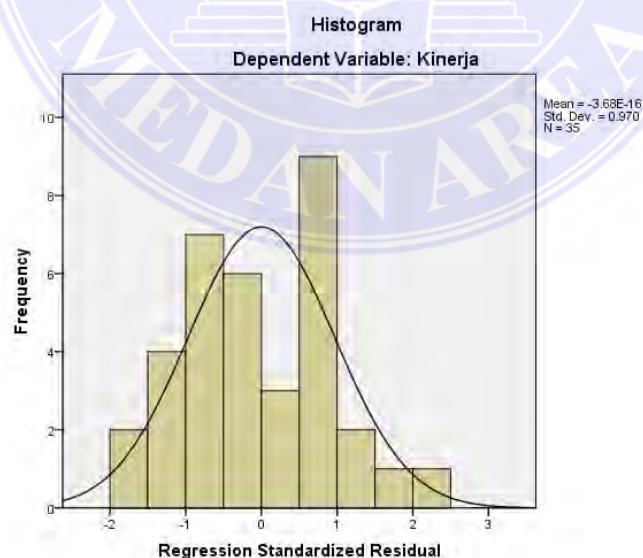
b. Dependent Variable: Kinerja

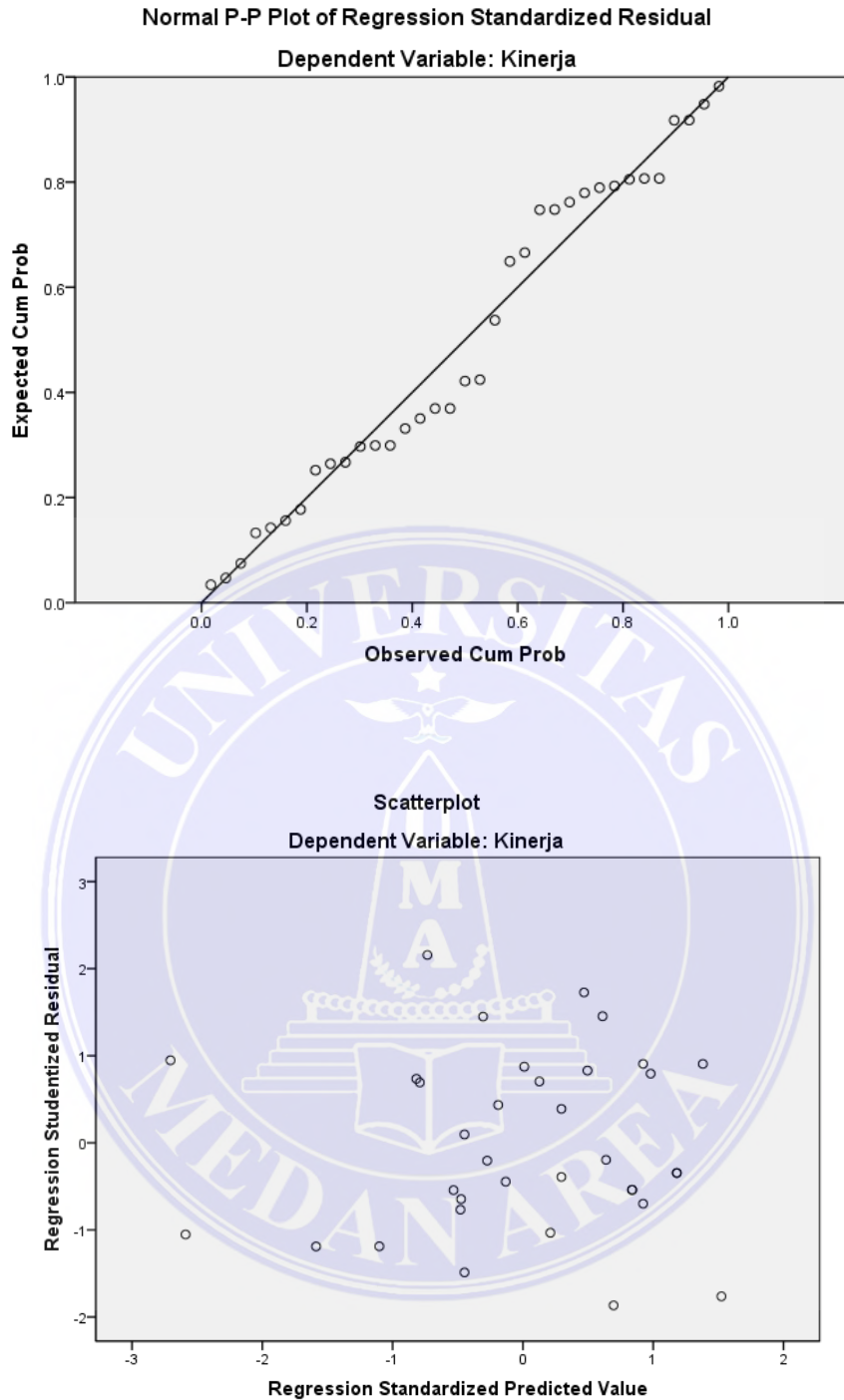
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.490	3.037		-1.149	.259		
	Kerjasama Tim	.437	.083	.565	5.242	.000	.676	1.479
	Komitmen	.311	.082	.409	3.797	.001	.676	1.479

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts





Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	

43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161

2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89