

**PENGARUH KERJASAMA TIM (*TEAM WORK*) DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF
SEKOLAH SAMPOERNA ACADEMY**

SKRIPSI

OLEH :

**SUSIANA SIMBOLON
168320311**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

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 28/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/8/21

**PENGARUH KERJASAMA TIM (*TEAM WORK*) DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF
SEKOLAH SAMPOERNA ACADEMY**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Medan Area



OLEH :

SUSIANA SIMBOLON

168320311

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim (*Team Work*) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan
Nama : **SUSIANA SIMBOLON**
NPM : 16.832.0311
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(Eka Dewi Setia Trg., SE., M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :




(Dr. Idris Effendi, SE., M.Si)
Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 14/Januari/2021

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dan berjudul **“Pengaruh Kerjasama Tim (*Team Work*) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. 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 ilmiah.

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

Medan, 14 Januari 2021
Yang Membuat Pernyataan,



Susiana Simbolon
Npm. 16.832.0311

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Susiana Simbolon
NPM : 16.832.0311
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Kerjasama Tim (*Team Work*) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan**". Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 14 Januari 2021

Yang menyatakan,

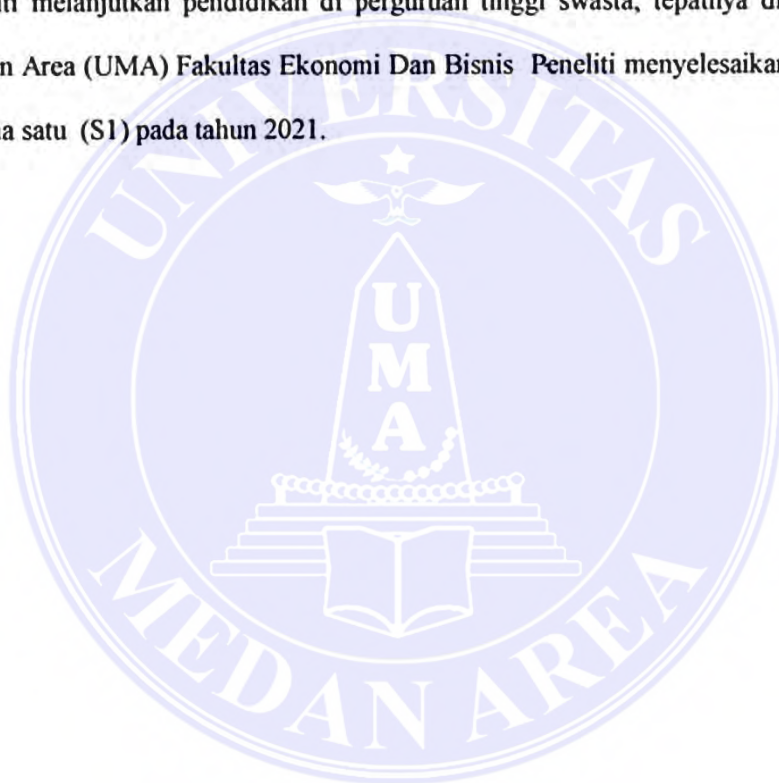


Susiana Simbolon

Npm. 16.832.0311

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Doloksanggul Pada tanggal 26 Oktober 1994 Peneliti merupakan anak ke 5 dari 5 bersaudara dari pasangan Manotar simbolon dan Tinur Simamora Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN 173399 pada tahun 2007 pada tahun itu juga penelitian melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 1 Doloksanggul dan tamat pada tahun 2010 kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri.1 Doloksanggul dan tamat pada tahun 2013 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Medan Area (UMA) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Peneliti menyelesaikan pendidikan sarjana satu (S1) pada tahun 2021.



ABSTRAK

Pengaruh Kerjasama Tim (Team Work) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan beban kerja terhadap kinerja staf Sekolah Sampoerna Academy Medan. Penelitian ini dilakukan pada staf sekolah dengan metode random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 69 orang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dan yang pengukurannya menggunakan skala Likert dan diolah secara statistik dengan menggunakan uji statistik dan dengan bantuan SPSS versi 20.00 For Windows. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel kerjasama tim dan beban kerja terhadap kinerja staf Sekolah Sampoerna Academy Medan, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel kerjasama tim diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,035 > 1,996$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dan untuk variabel beban kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,695 > 1,996$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor (kerjasama tim dan beban kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja staf Sekolah Sampoerna Academy Medan dan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,312 > 3,14$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim dan beban kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staf.

Kata Kunci : Kerjasama Tim (Team Work), Beban Kerja, Kinerja Staf

ABSTRACT

The Effect of Team Work and Workload on the Performance of School Staff at Sampoerna Academy Medan.

This study aims to determine the effect of teamwork and workload on the performance of the Sampoerna Academy Medan School staff. This research was conducted on school staff using random sampling method, with a total sample of 69 people. Primary data in this study were obtained through questionnaires and interviews and were measured using a Likert scale and processed statistically using statistical tests and with the help of SPSS version 20.00 For Windows. Based on the research results, it can be found that the variable teamwork and workload on the performance of the staff at the Sampoerna Academy Medan School, with the results of the t test, the results for the variable teamwork obtained the t value $>$ t table ($2.035 > 1.996$) with a significant level of $0.00 < 0,05$ and for the workload variable, the value of t count $>$ t table ($1.695 > 1.996$) with a significant level of $0.00 < 0.05$ can be concluded that the factors (teamwork and workload) partially affect the performance of the staff at the Sampoerna Academy Medan School. and the F test obtained the value of F count $>$ F table ($33.312 > 3.14$) with the hypothesis H_0 is rejected and H_a is accepted so that it can be concluded that the variable teamwork and workload simultaneously have a significant effect on staff performance.

Keywords: *Teamwork, Workload, Staff Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatnya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kerjasama Tim (*Team Work*) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan"** guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.


Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.H.Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
2. Bapak Teddi Pribadi, SE, M.Si selaku Pembantu Dekan I dan sekaligus sekretaris skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area .
3. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area .
4. Ibu Wan rizca Amelia., SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Eka Dewi Setia SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area .
6. Bapak/Ibu Staf Sekolah Sampoerna Academy yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.

7. Kedua orang tua saya yang tercinta, saudara dan keluarga penulis yang selalu setia mendukung dalam doa dan dana selama ini.
8. Para dosen Ekonomi yang terus memberikan semangat dan dukungan.
9. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat, terkhusus teman-teman jurusan Ekonomi Manajemen 2016 serta Senior dan Junior.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati dan membalas kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Proposal penelitian ini, baik dari segi isi maupun tata bahasa karena keterbatasan penulis. Untuk itu penulis terlebih dahulu meminta maaf yang sebesar-besarnya dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan laporan ini. Semoga laporan ini bermanfaat bagi penulis dan para pembaca,terimakasih.

Medan, Februari 2021


Susiana Simbolon
NPM.168320311

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I 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 TEORI	
2.1 Kerjasama Tim.....	6
2.1.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	5
2.1.2 Indikator Kerjasama Tim	9
2.2 Beban Kerja.....	11
2.1.1 Pengertian Beban Kerja	11
2.2.2 Indikator Beban Kerja.....	13
2.3 Kinerja Staf	13
2.1.1 Pengertian Kinerja Staf.....	13
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Staf.....	15
2.1.3 Indikator Kinerja	16
2.4 Penelitian Terdahulu	16
2.5 Kerangka Konseptual	18
2.6 Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis,Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
3.2 Populasi dan Sampel	22
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	22

3.4 Jenis dan Sumber Data	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data	23
3.6 Teknik Analisis Data	24
1. Uji Instrumen Penelitian.....	25
a. Uji Validitas	25
b. Uji Reabilitas	26
2. Uji Asumsi Klasik	27
a. Uji Normalitas.....	27
b. Uji Multikolinearitas	28
c. Uji Heteroskedastisitas.....	28
3. Uji Hipotesis.....	29
a. Koefisien Determinasi.....	29
b. Uji Simultan (Uji F)	29
c. Uji Parsial (Uji t).....	30
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	33
4.1.1 Sejarah Singkat Sekolah Sampoerna Academy Medan	33
4.1.2 Visi dan Misi Sekolah Sampoerna Academy Medan	33
4.1.3 Struktur Organisasi	34
4.1.4 Statistik Deskriptif Penelitian	35
4.1.5 Uji Instrumen Data.....	36
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	37
4.1.7 Uji Regresi Linear Berganda	41
4.1.8 Uji Hipotesis	42
a. Koefisien Determinasi.....	42
b. Uji Simultan (Uji F)	43
c. Uji Parsial (Uji t).....	43
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	44
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	49

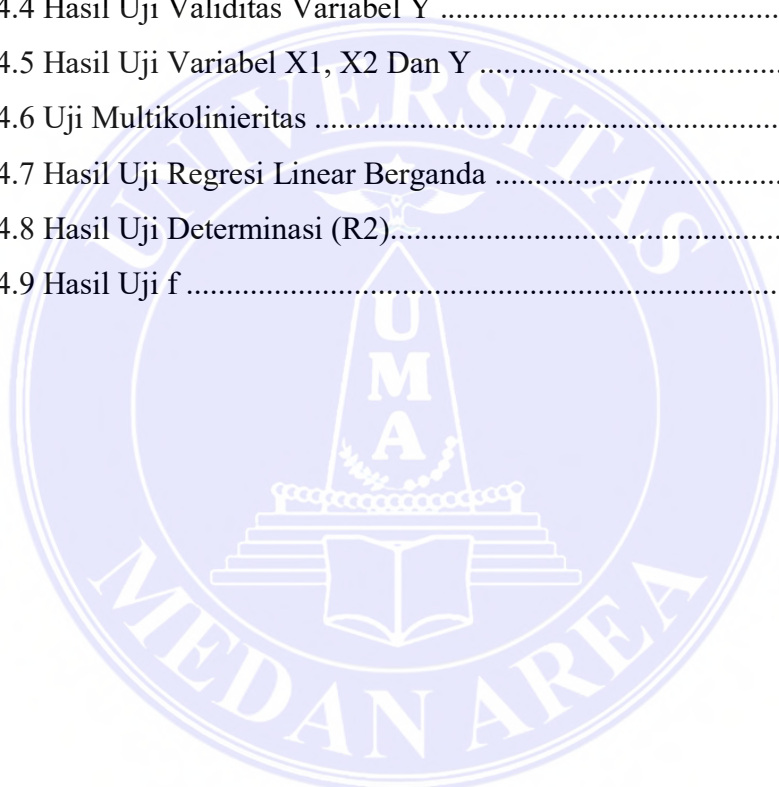
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Akronim Team	7
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	34
Gambar 4.2 Histogram	38
Gambar 4.3 Uji Normalitas	39
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	41



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Analisis Penyusunan Skripsi	21
Tabel 3.2 Indikator variabel	23
Tabel 4.1 Ringkasan Statistik Deskriptif.....	35
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X1	36
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel X2	36
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y	37
Tabel 4.5 Hasil Uji Variabel X1, X2 Dan Y	37
Tabel 4.6 Uji Multikolinieritas	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Determinasi (R ²).....	42
Tabel 4.9 Hasil Uji f	43



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	51
Lampiran 2 Tabulasi Angket 69 Responden Variabel X1	54
Lampiran 3 Tabulasi Angket 69 Responden Variabel X2	56
Lampiran 4 Tabulasi Angket 69 Responden Variabel Y	58
Lampiran 5 Data SPSS	60



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia, dimana manusia dapat membina kepribadiannya dengan jalan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat. Dengan demikian dari nilai-nilai yang ada berlangsung suatu proses yang selaras dengan tujuan utama pendidikan yaitu mengembangkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan sikap anak didik secara optimal. Proses pendidikan sangat menentukan kepribadian, skill serta budi pekerti manusia tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan pekerjaan yang baik merupakan tujuan dari setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan faktor penentu dalam sebuah organisasi, baik di organisasi swasta maupun di organisasi publik. Dikatakan sebagai faktor penentu, karena, maju mundurnya sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Atas dasar hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan faktor penting keberadaannya.

Kerjasama seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan performa kinerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadikan tim yang efektif. Orang padasemua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting

dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi. Dengan demikian, setiap orang dalam struktur organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu membutuhkan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuannya. Kerjasama yang baik mampu menjadikan suatu kegiatan organisasi menjadi lebih efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada kerjasama tim yang baik akan tetapi juga pada beban kerja pegawainya. Bahwa tingginya beban kerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja yang optimal dari pegawai tersebut. Beban kerja menjadi masalah yang krusial di dunia kerja, karena seringkali menghambat kinerja para karyawannya yang akhirnya merugikan perusahaan. Bahwa beban kerja seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerjanya, sudah barang tentu ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya.

Seperti halnya yang terjadi pada Staf Sekolah Sampoerna Academy mempunyai tingkat pencapaian yang tinggi, sesuai dengan visi yang dijalankan oleh pihak sekolah yaitu lulusan Sampoerna Academy akan mengambil peran kepemimpinan dalam masyarakat global dengan menjadi pembelajar seumur hidup yang kreatif, penuh semangat, mampu menghadapi tantangan dunia yang berubah dengan cepat serta peduli terhadap sesama manusia dan lingkungan. Hal ini berkaitan dengan rendahnya *Teamwork* karyawan yang terjadi pada sekolah Sampoerna Academy. Karyawan sebagai fungsi pendukung dalam proses ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam rangka membantu

organisasi mencapai tujuannya. Namun pada kenyataannya hal ini sulit terwujud di sekolah Sampoerna Academy. *Teamwork* yang rendah merupakan salah satu hal yang menyebabkan seseorang mudah mengabaikan pekerjaan seperti tidak saling percaya dan mendukung kurang pengetahuan atau skill, saling melempar tanggungjawab dan saling ketergantungan. Padahal dari sisi organisasi sendiri, teamwork sangat bergantung pada anggotanya. Apabila yang melakukan hal ini adalah anggota yang berkualitas dan dianggap dapat membawa kebaikan bagi organisasi, tentu saja kondisi ini akan membawa kerugian tersendiri bagi organisasi.

Kemudian beban kerja yang dirasakan karyawan ditemukan beberapa gejala yang muncul seperti pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan pekerjaan baru membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Hal ini mengakibatkan staf pegawainya harus manambah waktu jam kerja untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu guna mencapai kinerja yang optimal.

Dari uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul: "**Pengaruh Kerjasama Tim (*Team Work*) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan ?

2. Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan ?
3. Apakah kerjasama tim dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan.
3. Untuk mengetahui apakah Kerjasama Tim dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan dengan meningkatkan kerjasama tim dan memperbaiki beban kerja

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Kerjasama Tim (*Team Work*) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan”.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta menambah wawasan penulis mengenai pengaruh kerjasama Tim dan beban kerja terhadap kinerja staf sekolah



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kerjasama Tim

2.1.1 Pengertian Kerjasama Tim

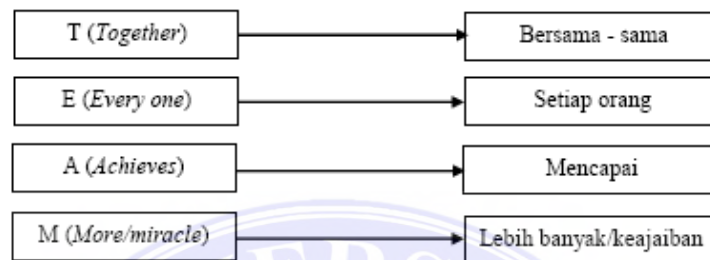
Kerjasama berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Cooperate*”, “*Cooperation*”, atau “*Cooperative*”. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa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

Menurut Kaswan (2014) tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi. Definisi ini mempunyai tiga komponen. Pertama, diperlukan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam tim melakukan interaksi secara teratur. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama

Definisi tim selanjutnya menurut Kaswan (2014) adalah kelompok individu yang menyelesaikan tujuan tertentu dengan dengan bekerja secara interdependensi, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan. Dari beberapa pengertian tim yang telah dikemukakan, ditemukan bahwa tim dibentuk dengan tujuan agar pekerjaan yang dilakukan

dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien dibandingkan apabila pekerjaan tersebut dilakukan secara sendiri-sendiri .

Tim bukanlah sekedar kata. Tim yang dalam bahasa inggrisnya team merupakan akronim yang mencerminkan kebenaran yang dahsyat, yaitu:



Akronim Team

Gambar 2.1

Sumber: Kaswan (2014:46)

Di dalam tim, anggota tim bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Anggota tim saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu (Kaswan, 2014).

Menurut Schmerhon (2011) kerjasama adalah proses aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Bull (2010) kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama. Sedangkan menurut Frankel (2011) kerjasama tim adalah sebuah proses, keterampilan – keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim.

Kerjasama tim merupakan fitur penting dari program seperti manajemen kualitas total yang dimana keberhasilan dari kerjasama tim bersandar pada tiga dasar yaitu : bekerja sama, keragaman tim dan pemberdayaan keterampilan (Campbell dan Nelson, 2011).

Kerja sama tim menurut Colquitt, LePine & Wesson (2011) mengacu pada kegiatan interpersonal yang memfasilitasi pencapaian tujuan. Kerja sama tim menurut Penn (2011) mengacu pada suatu proses yang melibatkan bagaimana anggota tim berinteraksi untuk kesuksesan tim atau kualitas akhir produk. De Campos (2012) mendefinisikan kerja sama tim sebagai kemampuan untuk bekerjasama menuju satu visi yang sama. Merupakan kemampuan untuk mengarahkan prestasi individu terhadap tujuan organisasi. Merupakan bahan yang memungkinkan orang-orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa. Kerja sama tim adalah kinerja kelompok berkaitan dengan produk yang dihasilkan, proses dieksekusi dan orang-orang yang terlibat.

Menurut West (2012) kerja sama tim adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerja sama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat diduplikasi), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim.

Leonard (2013) mendefinisikan kerja sama tim adalah orang-orang yang bekerja sama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok. Kerja sama tim dapat didefinisikan oleh Gregory (2012) sebagai kemampuan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi

kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi. Lehner (2011) mendefinisikan sebagai kegiatan individu yang bekerja bersama-sama dalam lingkungan yang kooperatif untuk mencapai tujuan bersama melalui berbagai pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan definisi dari berbagai ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tim adalah kumpulan individu yang tergabung dan saling ketergantungan satu sama lainnya, berbagi peran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan, kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

2.1.2 Indikator Kerjasama Tim

Menurut West (2012) “Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan”.

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. West (2012) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual.

2. Kepercayaan

Kepercayaan” (trust) adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya.

3. Kekompakan

Kekompakan (cohesiveness) adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya”. Dalam melihat bagaimana hubungan kekompakan terhadap kerjasama tim,

Indikator kerjasama tim menurut Davis (2014) adalah sebagai berikut : (1) Tujuan yang sama, (2) Antusiasme, (3) Peran dan tanggung jawab yang jelas, (4) Komunikasi yang efektif, (5) Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik, (6) Share power (pembagian kekuasaan), dan (7) Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihhadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

2.2.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012:22), indikator beban kerja meliputi:

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, misalnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat ada pekerjaan yang tak terduga.

3. Standar Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya kesan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan.

4. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan

2.3 Kinerja Staf

2.3.1 Pengertian Kinerja Staf

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya kinerja sendiri merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Hasibuan (2014:34) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan

efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan

6. Komitmen

Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

2.4 Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

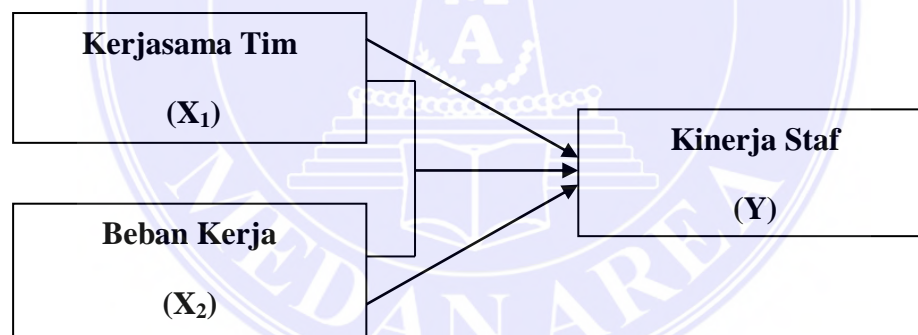
No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Eka Muhti	2017	Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada UD. AgroInti Sejahtera

			Inti Sejahtera Jember	Jember
2	Ibnu Hajar	2019	Pengaruh Komunikasi Oorganisasi, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (<i>The Effect of Organizational Communication, Work Motivation and Teamwork on Employees Performance</i>)	Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terjalannya kerjasama tim dalam suatu organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai
3	Audina Rahma	2016	Pengaruh Penerapan Konsep Team Work dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (RSUD Sunan Kalijaga Demak)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Teamwork terhadap kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga
4	Jeky K R Rolos	2018	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Variabel dari beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota
5.	FRTjiabra ta	2017	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado	Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
6	Hesty Dwi Jayanti	2017	Pengaruh Tim Kerja, Beban Kerja dan komunikasai karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dian Alya Raya Sidoarjo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel Tim Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mana variable Beban Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap pengembangan karir, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Kerangka Konseptual
Gambar 2.2

2.6 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 signifikan terhadap Kinerja Staf pada Sekolah Sampoerna Academy Medan.
2. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Staf pada Sekolah Sampoerna Academy Medan.
3. Kerjasama Tim dan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Staf pada Sekolah Sampoerna Academy Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *Asosiatif*, menurut Sugiyono (2015 : 11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara kedua variabel tersebut.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Sampoerna Academy yang terletak di Jalan Jamin Ginting, Titi Rantai Kecamatan Medan Baru Kota Medan, 20135.

c. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari bulan April 2020 dan berakhir pada bulan September 2020.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Skripsi

No	Kegiatan	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	bimbingan skripsi						
7	Pengajuan sidang meja hijau						

3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf guru dan bidang akademik yang bekerja di Sekolah Sampoerna Academy yang berjumlah sebanyak 83 orang.

b. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2015:116) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan populasi di atas, maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin yang bertujuan agar dapat ditentukan jumlah sampel yang representatif dengan $\alpha = 0,05$ yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n : ukuran sampel
 N : ukuran populasi
 e : tingkat kesalahan, (sumber Sugiyono, 2011)
 $\alpha = 0,05$

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 83 karyawan, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{83}{1 + 83(0,05)^2}$$

$$n = \frac{83}{1 + 83(0,0025)}$$

$$n = \frac{83}{1 + 83(0,0025)}$$

$$n = \frac{83}{1,2075} = 68,73$$

Hasil dari rumus *Slovin* menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 68,73 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 69. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Sekolah Sampoerna Academy.

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara simple random sampling yaitu sampel yang ditarik dengan memisahkan elemen metode penarikan dari sebuah populasi dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau diambil.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X_1) : Kerjasama Tim
2. Variabel bebas (X_2) : Beban Kerja
3. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Staf

b. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Indikator Variabel

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kerjasama Tim (X_1)	kerjasama tim adalah sebuah proses, keterampilan – keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan yang sama, 2. Antusiasme, 3. Peran dan tanggung jawab yang jelas, 4. Resolusi konflik, 5. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok 	Likert

Beban Kerja (X_2)	Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.	1. Target Yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan 4. Penggunaan Waktu Kerja	Likert
Kinerja Staf (Y)	suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan Waktu	Likert

Sumber : Frankel (2011), Gibson dan Ivancevich (2009), Hasibuan (2014)

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung (Sugiyono, 2013:34). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada staf Sekolah Sampoerna Academy.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (Sugiyono, 2013:34). Data kualitatif dalam penelitian ini

adalah hasil wawancara yang diberikan kepada staf Sekolah Sampoerna Academy.

b. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:33) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.
2. Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan seperti sejarah perusahaan, gambaran struktur organisasi, termasuk buku-buku literatur, dan jurnal-jurnal.

1.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Observasi (pengamatan)
Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung kelapangan untuk meneliti data yang akan dibutuhkan kebenarannya.
- Wawancara (interview)
Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung dengan para pegawai
- Studi Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan yang diteliti.

- Angket (questioner)

Angket merupakan instrumen pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut akan memuat pertanyaan sebanyak 15 item dengan perincian sebagai berikut:

- Untuk aspek Kerjasama Tim , peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 5 item.
- Untuk aspek Beban Kerja, peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 5 item.
- Untuk aspek Kinerja Staf, peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 5 item.

Untuk proses pengolahan data dalam perhitungan masing – masing indikator maka peneliti menggunakan empat pilihan jawaban dengan tingkatan sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4
- b. Setuju (S) diberi nilai 3
- c. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2012:102).

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara

pemberian skor. Berdasarkan definisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden.

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebar adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur, sah atau tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:168).

Kriteria uji validitas:

- a) Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka butir instrumen tersebut valid.
- b) Jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka instrumen tersebut tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk.

Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kriteria untuk menentukan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak, maka digunakan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2012:41):

- d. Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka suatu skala dinyatakan reliabel.
- e. jika Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka suatu skala dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2012:50). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histogram memberikan pola yang sedikit menceng ke kiri atau kanan, dapat dikatakan variabel pengganggu atau residual mendekati distribusi normal.

Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan normal probability plot. Grafik normal probability plot menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Bedanya, output yang dihasilkan Kolmogorov-Smirnov berupa tabel. Pendapat Santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode Kolmogorov-Smirnov dapat diukur melalui:

- a. Nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka data terdistribusi secara normal.
- b. Nilai probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka data terdistribusi secara tidak normal

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:160), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi
2. Jika nilai Tolerance < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016:134) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Scatterplot. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/bebas heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011:53) analisis dengan grafik plot masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji glejser dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan. Jikanilai probabilitas atau Sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai probabilitas atau Sig. < dari 0,05 maka telah terindikasi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2010:42) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui tabel Model Summary, terdapat R Square (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi-variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (significance level) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika nilai probabilitas atau Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

c. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2008:244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (significance level) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

2. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kerjasama tim dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,035 > 1,996$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel beban kerja dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,695 < 1,996$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf (Y) pada Sekolah Sampoerna Academy Medan.
3. Berdasarkan hasil uji f untuk variabel kerjasama tim dan beban kerja diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,312 > 3,14$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf pada Sekolah Sampoerna Academy

5.2 Saran

Saran yang disampaikan dari keseluruhan hasil penelitian adalah sebagai berikut

1. Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan kerjasama tim adalah mengenai indikator resolusi konflik. Berkaitan dengan hal tersebut makakomunikasi antar anggota karyawan lebih ditingkatkan agar kerjasama bisa berjalan dengan lebih baik, sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal.
2. Mengacu pada nilai skor beban kerja maka indikator terendah adalah standar pekerjaan. Perusahaan sebaiknya menciptakan suasana tempat kerja yang lebih baik agar karyawan dapat menikmati pekerjaannya. Hal ini dapat memicukaryawan untuk meningkatkan standar pekerjaannya.
3. Untuk skor tertinggi adalah target yang dicapai. Dengan demikian perusahaan sebaiknya mempertahankan target yang telah ditentukan, agar hasil kerja karyawan tidak mengalami penurunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto ,A., Supriyadi H. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya* . STIESIA. Surabaya
- Arikunto, Suharsimi.2002. *Prosedar Penelitian*. Edisi Revisi Yogyakarta : Rineka Cipta
- Akhyadi, Kaswan 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung, Indonesia : Alfabeta
- Behavior, *Improving Performance And Commitment in The Workplace, Second Edition*. New York: Mc-Graw Hill.
- Bull, Stephen. (2010). “*Photography: Routledge Introductions to Media and Communication.*” London : Routledge
- Campbell J.B, Wynne R.H. 2011. *Introduction to Remote Sensing (5th Ed.)*. New York. The Guilford Press
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Frankel, J. & Wallen, N. 2011. *How to Design and Evaluate research in Education*,(second edition). New York : McGraw-Hill Inc
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang:Badan Penerbit UNDIP.
- Leonard, Edwin C. 2013. *Supervision: Concepts and Practice Of Management, 12th Edition*. South-Western: Cengage Learning
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung.
- Penn, Jeremy D. 2011. *Assasing Complex General Education Student Learning Outcomes*.California:Wiley Periodicals Inc.
- Peraturan Menteri Keuangan No. 140/PMK.01/2006 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban kerja (Workload Analysis) di Lingkungan Departemen Keuangan.

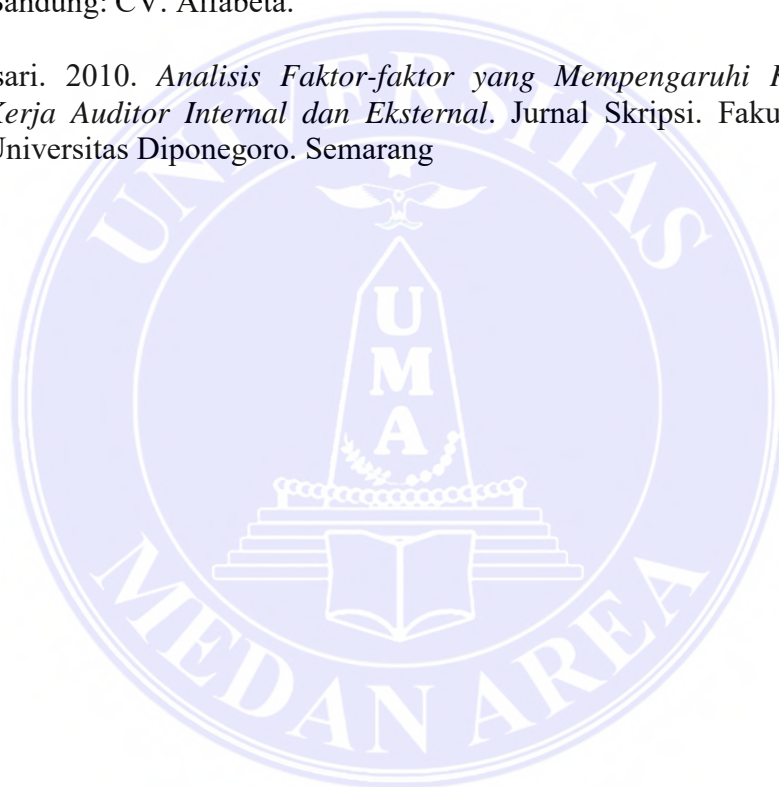
Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. Wom Finance Cabang Depok. Skripsi. Program Sarjana Alih Jenis Manajemen, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor Bogor*

Schermerhorn, J. 2011. *Organizational Behaviour*. Hoboken : John Wiley and Sons.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

_____. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Widyasari. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal dan Eksternal*. Jurnal Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang



KUESIONER

Yth. Saudara Responden

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan yang berupa penyusunan skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh kerjasama tim dan beban kerja terhadap kinerja staf Sekolah Sampoerna Academy”** maka saya memohon kesediaan Saudara untuk mengisi angket berikut ini guna memperoleh data tentang judul tersebut.

Saudara diminta untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi yang dialami pada pekerjaan saat ini. Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari sedikit banyaknya akan mengganggu kegiatan bapak/ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban yang telah bapak/ibu berikan.

Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian penulisan skripsi saya dan hanya ringkasan dari analisis yang hanya dipublikasikan.

Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

Susiana Simbolon
NPM. 168320311

Petunjuk Pengisian Angket

Saudara cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia yang sesuai dengan pendapat Saudara. Jawaban yang Saudara berikan tidak akan mempengaruhi hal apapun yang berhubungan Saudara. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS = Sangat Setuju (4)

S = Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Pernyataan Untuk Variabel Kerjasama Tim

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
Tujuan yang sama					
1	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.				
Antusiasme					
2	Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan				
Peran dan tanggung jawab yang jelas					
3	Setiap anggota tim, baik itu pimpinan maupun bawahan memegang prinsip kepercayaan.				
Resolusi konflik					
4	Tugas yang kami jalankan atas dasar saling ketergantungan akan lebih baik daripada secara sendiri-sendiri				
Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok					
5.	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya				

Pernyataan Untuk Variabel Beban Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
Target Yang Harus Dicapai					
1	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya				
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya.				
Kondisi Pekerjaan					
3	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya				

	lakukan.				
Standar Pekerjaan					
4	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.				
Penggunaan Waktu Kerja					
5	Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan.				

Pernyataan Untuk Variabel Kinerja Staf

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
Kualitas kerja					
1	Hasil kerja saya akurat dan jarang membuat kesalahan				
2	Perusahaan menetapkan target kerja sesuai kondisi sumber daya yang dimiliki				
Kuantitas kerja					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas lebih dari yang ditargetkan perusahaan				
4	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan				
Ketepatan Waktu					
5	Pencapaian hasil kerja saya sesuai apa yang direncanakan				

"Jawaban Anda akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas perhatian dan dukungan serta partisipasinya saya ucapkan terimakasih .*

Lampiran 2

Kerjasama Tim (X1)						
NO	1	2	3	4	5	total_sekor
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	3	3	18
3	4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	3	3	17
6	4	4	3	4	3	18
7	3	4	3	4	3	17
8	4	4	4	3	4	19
9	3	4	3	3	4	17
10	3	3	4	3	3	16
11	4	4	2	3	3	16
12	3	4	4	3	3	17
13	3	3	4	4	3	17
14	4	4	4	3	3	18
15	4	4	4	4	4	20
16	3	3	4	4	3	17
17	4	3	3	3	3	16
18	4	4	4	3	3	18
19	4	4	4	4	3	19
20	3	3	4	3	4	17
21	4	4	4	3	2	17
22	3	3	3	4	3	16
23	4	3	3	4	3	17
24	4	4	4	3	3	18
25	3	2	4	4	2	15
26	4	2	4	4	3	17
27	4	3	4	4	3	18
28	3	4	4	4	3	18
29	3	3	4	4	3	17
30	3	3	3	4	4	17
31	3	4	3	3	3	16
32	4	4	4	3	3	18
33	4	4	3	3	4	18
34	3	3	3	3	3	15
35	4	3	4	3	3	17
36	4	4	3	3	4	18
37	3	3	4	4	4	18

38	4	3	3	3	4	17
39	3	4	4	3	3	17
40	3	3	3	3	3	15
41	4	4	3	3	4	18
42	3	3	4	3	3	16
43	3	3	3	4	4	17
44	3	4	4	3	3	17
45	4	3	4	3	3	17
46	4	4	3	3	3	17
47	3	3	3	4	3	16
48	3	4	3	4	4	18
49	4	4	3	3	3	17
50	4	3	3	4	4	18
51	4	4	4	3	4	19
52	3	3	4	4	4	18
53	3	3	4	4	3	17
54	3	4	4	4	3	18
55	4	4	3	3	3	17
56	4	4	3	4	3	18
57	3	3	3	3	4	16
58	3	3	4	3	3	16
59	4	4	3	3	3	17
60	3	3	3	4	3	16
61	3	3	3	3	4	16
62	3	2	3	4	3	15
63	3	2	3	3	3	14
64	3	2	3	2	3	13
65	2	2	2	3	2	11
66	3	2	2	2	2	11
67	2	2	2	3	2	11
68	2	2	2	2	2	10
69	2	2	2	2	1	9

Lampiran 3

Beban Kerja (X2)						
NO	1	2	3	4	5	total_skor
1	4	4	4	3	4	19
2	4	4	4	3	3	18
3	4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	3	3	18
5	3	4	4	4	4	19
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	3	3	4	4	18
9	3	3	4	4	4	18
10	4	4	4	4	4	20
11	3	4	4	4	4	19
12	4	3	4	3	4	18
13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	3	2	4	15
15	3	4	3	2	4	16
16	4	3	4	3	4	18
17	3	3	3	4	4	17
18	4	4	3	3	4	18
19	4	4	4	3	3	18
20	3	4	3	3	2	15
21	4	4	4	4	4	20
22	4	3	4	4	4	19
23	4	4	3	3	3	17
24	4	3	3	4	3	17
25	4	4	3	3	4	18
26	4	3	4	3	4	18
27	3	3	3	3	4	16
28	3	3	4	3	4	17
29	3	3	3	3	4	16
30	3	3	4	3	4	17
31	4	3	4	3	3	17
32	4	3	4	4	4	19
33	3	3	3	3	3	15
34	3	3	3	3	4	16
35	3	4	3	4	3	17
36	3	3	4	3	3	16
37	3	3	3	3	3	15
38	3	4	4	4	4	19
39	4	4	4	4	4	20

40	3	4	3	4	3	17
41	3	4	3	3	4	17
42	4	3	4	4	4	19
43	3	3	4	3	4	17
44	4	4	3	3	3	17
45	4	3	4	4	4	19
46	4	3	4	3	3	17
47	3	3	3	3	4	16
48	4	3	4	3	3	17
49	4	4	4	4	4	20
50	3	3	4	4	4	18
51	3	3	3	3	3	15
52	4	4	4	4	4	20
53	3	3	3	4	4	17
54	3	3	3	3	4	16
55	4	4	4	4	4	20
56	3	3	3	2	4	15
57	3	4	3	2	4	16
58	4	3	4	3	4	18
59	3	3	3	3	3	15
60	3	3	3	2	2	13
61	2	2	2	2	2	10
62	2	2	2	2	2	10
63	2	2	2	2	2	10
64	2	2	3	2	3	12
65	2	2	2	2	3	11
66	2	2	2	2	2	10
67	2	2	2	3	3	12
68	2	2	2	2	2	10
69	2	2	2	1	2	9

Lampiran 4

Kinerja Staf (Y)						
NO	1	2	3	4	5	total_sekor
1	4	4	4	4	3	19
2	4	3	3	3	4	17
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	3	18
5	3	3	4	4	3	17
6	3	4	4	3	4	18
7	3	4	4	3	3	17
8	3	3	3	3	3	15
9	3	4	2	4	3	16
10	4	4	4	3	4	19
11	3	4	3	3	4	17
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	2	3	4	17
14	3	4	4	3	4	18
15	3	3	4	4	4	18
16	4	4	4	3	3	18
17	4	4	4	4	4	20
18	3	3	4	4	3	17
19	4	3	3	3	3	16
20	4	4	4	3	3	18
21	4	4	4	4	3	19
22	3	3	3	3	4	16
23	4	4	4	3	4	19
24	3	4	4	4	3	18
25	4	3	4	4	3	18
26	4	4	4	3	4	19
27	3	2	4	4	4	17
28	4	3	4	4	3	18
29	4	3	4	4	4	19
30	4	4	4	4	4	20
31	3	3	3	3	3	15
32	4	3	4	4	3	18
33	4	4	3	3	4	18
34	3	4	4	3	3	17
35	4	3	3	3	3	16
36	3	4	2	4	3	16
37	4	4	4	3	4	19

38	3	4	3	3	4	17
39	3	3	4	3	3	16
40	4	4	4	3	4	19
41	3	4	4	3	3	17
42	4	3	4	4	4	19
43	4	4	4	3	3	18
44	3	3	3	3	3	15
45	3	3	4	4	3	17
46	4	3	3	3	3	16
47	4	4	4	3	3	18
48	4	4	4	4	3	19
49	3	3	3	3	4	16
50	4	4	4	3	4	19
51	3	4	4	4	3	18
52	4	3	4	4	3	18
53	4	4	4	3	4	19
54	3	2	4	4	4	17
55	4	2	4	2	4	16
56	4	3	4	3	4	18
57	3	4	4	3	4	18
58	3	3	3	3	3	15
59	3	3	3	2	3	14
60	2	2	2	2	2	10
61	3	2	2	3	2	12
62	2	2	2	2	3	11
63	2	2	2	3	3	12
64	2	2	2	2	2	10
65	2	3	2	2	2	11
66	3	3	3	2	2	13
67	3	2	2	3	2	12
68	2	2	2	2	2	10
69	2	2	2	1	1	8

Lampiran 5

Descriptives

[DataSet0] D:\skripsi susiana\Untitled1.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kerjasama_Tim	69	9	20	16,62	2,170
Beban_Kerja	69	8	20	16,42	2,179
Kinerja_Staf	69	8	20	16,59	2,751
Valid N (listwise)	69				

[DataSet0] D:\skripsi susiana\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	69	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	13,22	3,202	,531	,633
X1_2	13,30	2,921	,520	,635
X1_3	13,23	3,210	,466	,658
X1_4	13,28	3,644	,319	,713
X1_5	13,46	3,194	,493	,647

[DataSet0] D:\skripsi susiana\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	69	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	13,09	3,316	,510	,641
X2_2	13,10	3,004	,494	,645
X2_3	13,03	3,176	,500	,642
X2_4	13,13	3,439	,401	,682
X2_5	13,33	3,373	,416	,677

[DataSet0] D:\skripsi susiana\Untitled1.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	69	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	13,22	5,055	,690	,774
Y_2	13,28	5,114	,573	,806
Y_3	13,16	4,607	,708	,765
Y_4	13,41	5,362	,539	,814
Y_5	13,32	5,132	,607	,796

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,709 ^a	,502	,487	1,970	,502	33,312	2	66	,000

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kerjasama_Tim

b. Dependent Variable: Kinerja_Staf

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258,531	2	129,266	33,312	,000 ^b
	Residual	256,107	66	3,880		
	Total	514,638	68			

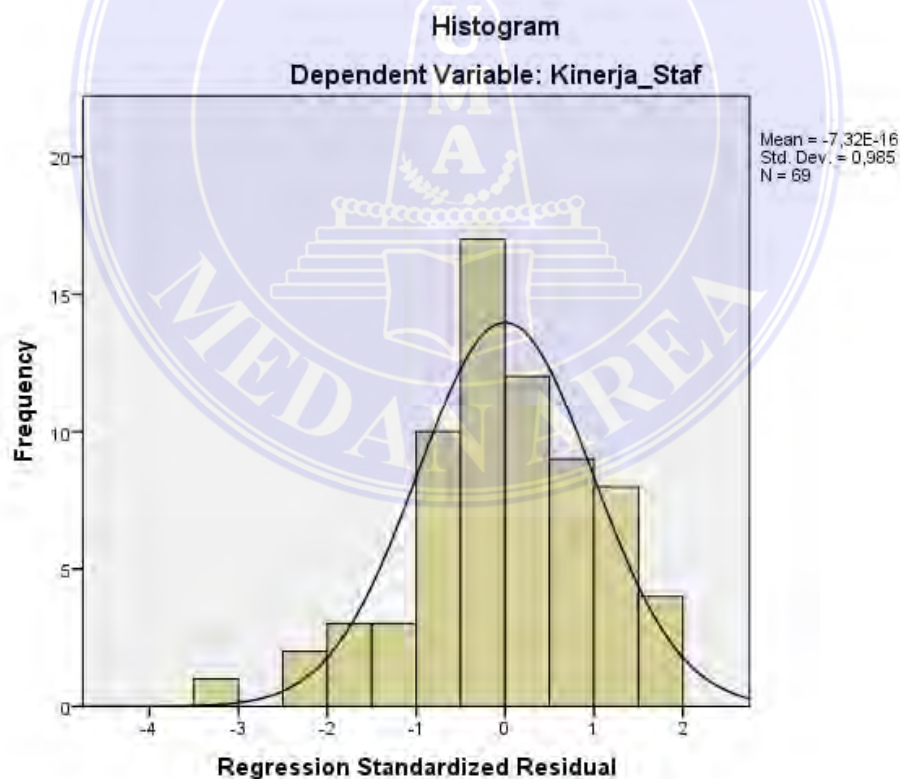
a. Dependent Variable: Kinerja_Staf

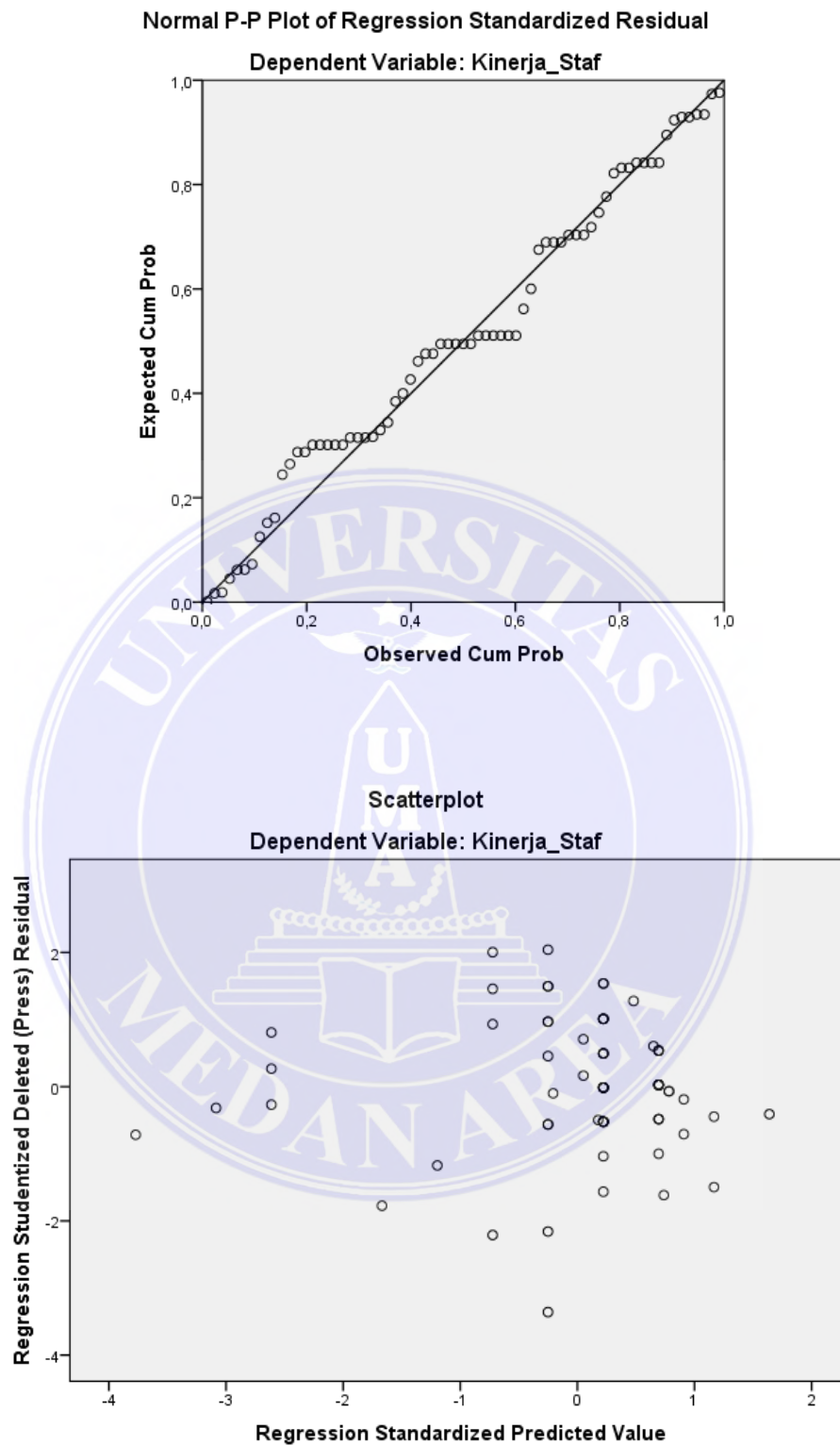
b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kerjasama_Tim

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,368	1,881		,727	,470					
	Kerjasama_Tim	,503	,247	,397	2,035	,046	,693	,243	,177	,198	5,051
	Beban_Kerja	,418	,246	,331	1,695	,095	,686	,204	,147	,198	5,051

a. Dependent Variable: Kinerja_Staf







UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1385/FEB.2/01.10/IX/2020 28 September 2020
Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

Kepada,
Yth. Pimpinan
Sekolah Sampoerna Academy Medan
Di Tempat

Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : Susiana Simbolon
N P M : 168320311
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kerjasama Tim (*team*) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Staff Sekolah Sampoerna Academy Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,


 Dr. Ihsan Effendi, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal



SEKOLAH SAMPOERNA ACADEMY MEDAN

Jl.Jamin Ginting,Titi Rantai, Kec. Medan Baru,Kota Medan 20135
Telp.(061)8211957

SURAT KETERANGAN


Yang bertanda tangan di bawah ini kelapa Staf Library sekolah Sampoerna academy Medan Menerangkan Bahwa:

Nama : SUSIANA SIMBOLON
Tempat, Tanggal Lahir : Lumban Sinanti, 26 Oktober 1994
Npm : 168320311
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
Jurusan : Manajemen

Yang Bersangkutan Benar telah Mengadakan Penelitian di Sekolah Sampoerna Academy Medan guna Untuk Penulisan Skripsi dengan Judul : "PENGARUH KERJASAMA TIM (TEAM) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF SEKOLAH SAMPOERNA ACADEMY MEDAN".

Demikian Surat Keterangan ini di buat untuk dapat dipergunakan Sebagaimana mestinya.

Medan, 30 September 2020



SAMPOERNA ACADEMY
LIBRARY Alex