

## PERAN TIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PERBANKAN

Sri Hartini

Email : [sri\\_hartini@gmail.com](mailto:sri_hartini@gmail.com)

STIE Palangka Raya

### ABSTRACT

Performance in relation to the organizational society can be described as the level of achievement on the implementation of a particular task or the feedback process of previous performances in which causes enhancement on the future employee performance. In this present world of global organizational competition, rapid development is in such demand that raises complex continuous changes in every organizational aspect. In accordance with this principal, an organization is essentially required to have beneficial abilities such as competitive advantage in order to achieve success or to maintain a valuable image of the organizational productivity. Therefore, the objective of this research in correlation with the perception that teamwork has a great effect in the operational performances of an organization was to investigate the effect of teamwork on employee performance about the Palangka Raya branch employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (state-owned enterprise) who continuously perform teamwork either in sales division, collection, or Account Saving Conscience (ASC).

The research was conducted in both regression and correlation analyses. The regression analysis resulted in score  $< 0.05$ , showed that teamwork raises significant effects on the employee performance about the Palangka Raya branch employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (state-owned enterprise). Meanwhile, on the correlation analysis the result showed the R score as 0.838 which can be inferred that there is a correlation between teamwork and the employee performance about the Palangka Raya branch employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (state-owned enterprise) in an intensive and positive manner.

**Keywords : teamwork, employee performance**

### PENDAHULUAN

Pada dasarnya kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu atau suatu proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya peningkatan kinerja di masa yang akan datang. Dalam situasi lingkungan global menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di

segala bidang. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan.

Tim kerja adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi untuk bekerja sama dengan sesama rekan kerja

dan dengan pimpinan, serta berperan atau ikut serta untuk tujuan perusahaan dalam menentukan jalannya aktivitas tersebut, dalam artian ikut menentukan perencanaan dan pelaksanaan aktivitas tersebut. Masalah kinerja karyawan dalam penelitian merupakan hal yang penting, alasannya karena dengan adanya kinerja karyawan akan mempengaruhi loyalitas karyawan bekerja dalam perusahaan. Oleh karena itulah kinerja karyawan berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran tim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Palangka Raya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal..

Menurut Sedarmayanti, (2013) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik

menentukan aspek "manusia" atau sumberdaya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Rivai (2014) mengemukakan bahwa manajemen sumber-daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Yuli (2010) mengemukakan bahwa manajemen sumber-daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Alwi (2013) adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik-tehnik personel.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

## 2.2 Tim Kerja

Tim kerja (*teamwork*) dilakukan karena pada saat sekarang ini tekanan-tekanan persaingan yang semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerja tim daripada bergantung pada individual-individual 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 (2011) dalam Eddy (2011) menyatakan bahwa, kerja tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara

bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerja tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2012), Kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan kerja tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan.

Dalam kerja tim biasanya anggota berupaya maksimal mengerahkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya, bila mereka diberdayakan dengan baik. Oleh karena itu kerja tim disebut juga sebagai kekuatan dalam mengelola proses kerja dalam mencapai tujuan. Kerja tim sebagai proses kerja dinyatakan Buchholz (2005) dalam Eddy (2011), “Kerja tim adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang

terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan organisasi”.

Proses kerja dalam tim perlu dikelola dengan baik, oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan. Kepemimpinan sangat mendukung keberhasilan dalam kerja tim, sebab peranannya dapat menyatukan misi dan mendorong interaksi antaranggota agar lebih berkontribusi dengan maksimal.

Kerja tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beraneka ragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat *teamwork* lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun.

Sebuah tim dapat dilihat sebagai suatu unit yang mengatur dirinya sendiri. Rentangan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki anggota dan *self monitoring* yang ditunjukkan oleh masing-masing tim memungkinkannya untuk diberikan suatu tugas dan tanggung jawab. Bahkan ketika suatu

masalah tersebut dapat diputuskan oleh satu orang saja, melibatkan *teamwork* akan memberikan beberapa keuntungan. Keuntungan tersebut adalah: Pertama, keputusan yang dibuat secara bersama-sama akan meningkatkan motivasi tim dalam pelaksanaannya. Kedua, keputusan bersama akan lebih mudah dipahami oleh tim dibandingkan jika hanya mengandalkan keputusan dari satu orang saja.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Untuk pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis ke dalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal. Tugas pokok beberapa Direktorat, dan selanjutnya masing-masing dibagi habis oleh beberapa sub Direktorat, kemudian beberapa seksi, dan tugas pokok setiap seksi dilakukan oleh beberapa orang pegawai. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja dimaksud.

Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk

sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Fahmi (2010) bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan baron (2013) mengatakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Dengan kata lain kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program atau pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning* suatu organisasi).

Agar organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah dibujuk/dipikat agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus melakukan tugas-tugas peran mereka dengan cara yang andal, dan mereka

harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang menggunakan skala likert dan jumlah karyawan. Sedangkan sumber data diperoleh dari data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diedarkan.

### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis permasalahan yang dikemukakan, maka penulis menggunakan metode studi kasus melalui penelitian dengan melalui :

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti.
2. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah karyawan dan

karyawati pada perusahaan perbankan yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert yakni skala yang mengelompokkan 5 kategori jawaban responden dengan kriteria :

Sangat setuju	=	5
Setuju	=	4
Cukup setuju	=	3
Tidak setuju	=	2
Sangat tidak setuju	=	1

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palangka Raya sebanyak 75 orang. Adapun metode penelitian sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu penentuan sampel dengan kriteria bahwa sampel merupakan karyawan yang bergabung atau menjadi bagian dalam sebuah tim kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palangka Raya. Adapun jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 51

$$Y = a + b (X) + e$$

di mana :

Y = Kinerja karyawan

X = Tim kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi.

e = Standar error

yang antara lain merupakan anggota tim kerja kantor cabang, kantor unit pada divisi sales, collection, account saving Consdience (ASC), dan loan signing (LOS).

### 3.4 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis kualitatif yaitu suatu analisis yang menguraikan deskripsi jawaban responden mengenai tim kerja terhadap kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat sejauh mana pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus yang Gozali (2011), dengan rumus sebagai berikut :

### 3.5 Uji Instrumen

1. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Dikatakan valid apabila mampu

mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil. Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dikatakan valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2011). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau  $\text{sig} < 0,05$  maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau  $\text{sig} > 0,05$  maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator masing-masing variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana yang secara umum laten (*the common laten*). Pengukuran

reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti tingkat confidence bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* yang menunjukkan tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari 0,60, hal ini berarti bahwa semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.

3. Uji t adalah suatu analisis untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  itu, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling bermakna atau signifikan mempengaruhi variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN

### 4.1 Analisis Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier sederhana disajikan hasil olahan data sistem adalah suatu analisis untuk melihat pengawasan intern terhadap sejauh mana pengaruh antara tim kerja Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bank terhadap kinerja karyawan. Rakyat Indonesia Cabang Palangka Raya

Dalam kaitannya dengan uraian yang dapat dilihat melalui tabel berikut tersebut di atas maka dapat ini :

**Tabel 4.1**  
**Hasil Olahan Data Regresi antara Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Unstandardized Coefficient		t <sub>hitung</sub>	Signifikan
	Nilai Koefisien	Standar Error		
Constant	8,593	1,234	6.962	0,000
Tim kerja	0,660	0,061	10.766	0,000
R = 0,838		F <sub>hit</sub> = 115.906		
R <sup>2</sup> = 0,703		Sign = 0,000		

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil olahan data semakin baik tim kerja maka kinerja dengan menggunakan SPSS release 17 karyawan dapat lebih ditingkatkan. maka persamaan regresi dapat diuraikan Kemudian dilihat dari nilai sebagai berikut : korelasi maka diperoleh nilai R = 0,838.

$$Y = 8,593 + 0,660 ( X )$$

Dari hasil persamaan regresi maka antara tim kerja dengan kinerja dapat dijelaskan bahwa nilai  $b_0 = 8,593$ , karyawan dapat dikatakan memiliki yang dapat diartikan bahwa tanpa adanya hubungan yang positif dan kuat. tim kerja maka besarnya kinerja Sedangkan dilihat dari nilai  $R^2 = 0,703$  karyawan sebesar 8,593, sedangkan  $b_1 = 0,660$  yang menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat pengaruh antara tim kerja dengan kinerja dijelaskan oleh tim kerja yaitu sebesar karyawan dapat dikatakan berpengaruh 70,30% ( $0,703 \times 100$ ). Sedangkan positif dan signifikan terhadap kinerja sisanya yaitu sebesar 29,70% ( $1 - 0,703 \times 100$ ) ditentukan oleh faktor-faktor lain karyawan, dengan kata lain bahwa yang tidak diteliti.

Kemudian dalam pengujian t (Uji parsial) yang menunjukkan bahwa dengan  $\alpha = 0,05$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $10,766 > 2,761$ ) dan selain itu nilai probabilitas  $< 0,05$ . Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan tim kerja sangat berpengaruh nyata dalam peningkatan kinerja karyawan.

#### 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengolahan data regresi melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,660 selain itu memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,766, serta memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tim kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palangka Raya, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan indikator mengenai tim kerja, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju mengenai pelaksanaan tim kerja yang dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palangka Raya sebagai berikut :

1. Tanggapan responden mengenai setiap tim kerja memegang teguh komitmen terhadap tujuan bersama, maka jawaban responden yang paling tinggi adalah setuju sebesar 24 orang (47,1%), cukup setuju sebesar 22 orang (43,1%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap tim kerja memegang teguh komitmen terhadap tujuan bersama dapat tercapai dengan baik.
2. Tanggapan responden mengenai setiap tim kerja menegakkan tujuan spesifik sehingga mempermudah pencapaian tujuan, maka jawaban tertinggi responden cukup setuju sebesar 24 orang (47,1%) dan setuju sebesar 21 orang (41,2%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap tim kerja menegakkan tujuan spesifik sehingga mempermudah pencapaian tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Tanggapan responden mengenai pimpinan mengarahkan tim kerja dalam pencapaian tujuan organisasi, maka jawaban tertinggi responden cukup setuju yaitu sebesar 24 orang (47,1%) dan setuju sebesar 17 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mengarahkan tim kerja dalam pencapaian tujuan organisasi

maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Tanggapan responden mengenai tim kerja menjadi motivasi karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawabnya, maka jawaban terbanyak responden setuju sebesar 21 orang (41,2%) dan cukup setuju sebesar 20 orang (39,2%). Dengan pernyataan tersebut maka tim kerja menjadi motivasi karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Tanggapan responden mengenai perusahaan menetapkan sistem ganjaran (kompensasi) sesuai dengan evaluasi kinerja tim maka jawaban terbanyak responden setuju sebesar 23 orang (45,1%) dan cukup setuju 20 orang (39,2%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menetapkan sistem ganjaran (kompensasi) sesuai dengan evaluasi kinerja tim maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
6. Tanggapan responden mengenai melalui tim kerja, pengembangan kepercayaan antar sesama rekan kerja dapat ditingkatkan, maka jawaban terbanyak responden cukup setuju yaitu sebesar 25 orang (49,0%) dan setuju sebesar 18 orang (35,3%). Hal

ini menunjukkan bahwa melalui tim kerja, pengembangan kepercayaan antar sesama rekan kerja dapat ditingkatkan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Selanjutnya berdasarkan tanggapan pimpinan mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Tanggapan pimpinan mengenai tim kerja menghasilkan kinerja yang tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan, dengan jawaban pimpinan yang paling tinggi adalah baik (nilai skor 47,1%) berarti indikator pertama tim kerja yaitu menghasilkan kinerja yang tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Tanggapan pimpinan mengenai Jumlah yang dihasilkan tim kerja sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan maka jawaban pimpinan paling tinggi adalah baik (nilai skor 52,9 %) berarti indikator kedua tim kerja yaitu Jumlah yang dihasilkan tim kerja sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Tanggapan pimpinan dengan tim kerja maka tugas dapat diselesaikan tepat waktu menunjukkan pimpinan

lebih banyak yang memberikan jawaban baik (52,9%) berarti indikator ketiga tim kerja yaitu dengan tim kerja maka tugas dapat diselesaikan tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Tanggapan pimpinan mengenai kesalahan dapat diminimalisir dengan bekerja secara tim sehingga tidak timbul pemborosan maka jawaban pimpinan paling tinggi adalah baik (nilai skor 54,9%) berarti indikator keempat tim kerja yaitu kesalahan dapat diminimalisir dengan bekerja secara tim sehingga tidak timbul pemborosan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Tanggapan pimpinan mengenai tim kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar pekerjaan mengemukakan bahwa pimpinan lebih banyak yang memberikan jawaban baik (nilai skor 60,8%) berarti indikator kelima tim kerja yaitu tim kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Tanggapan pimpinan mengenai tim kerja memiliki inisiatif atau kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka jawaban tertinggi

pimpinan baik (nilai skor 60,8%) berarti indikator keenam tim kerja yaitu tim kerja memiliki inisiatif atau kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut

1. Dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa tim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palangka Raya, alasannya karena memiliki nilai  $\text{sig} < 0,05$ . Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.
2. Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai  $R = 0,838$ , Hal ini dapat diartikan bahwa korelasi antara tim kerja dengan kinerja karyawan dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif dan kuat. Sedangkan dilihat dari nilai  $R^2 = 0,703$  yang dapat diartikan bahwa variabilitas variasi

kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tim kerja yaitu sebesar 70,30% (0,703 x 100). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 29,70% (1 – 0,703 x

100) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Syafruddin, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi kedua, Cetakan Pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta

Dewi, Sandra. 2012. *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Penerbit Progressio.

Fahmi Irham, 2010, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Penerbit : Alfabeta, Bandung

Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kelima, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung

Supriyono, Achmad Sani, 2010, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : UIN Maliki Press, Malang

West, Michael. 2012. *Kerja Sama yang Efektif*. Cetakan Kelima. Penerjemah: Srikandi Waluyo. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan, 2009, *SPSS Complete, Tehnik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*, Penerbit : Salemba Infotek, Jakarta

Yuli, Sri Budi Cantika, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang

<http://www.google.co.id> diakses 12/07/2015

<http://scrib.com/doc/19286269/kinerja-karyawan>. diakses 12/07/2015

<http://library.usu.ac.id/download/fkm/fkm-linda3.pdf>.

<http://sukardihs.wordpress.com/2008/08/06/kerja-sama-tim-dalam-organisasi> diakses 12/07/2015.