**PENGARUH KERJASAMA TIMTERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) MAJU BERSINAR MARINDI KECAMATAN HARUAI KABUPATEN TABALONG**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Oleh:

Muhammad Ilmi

218.057.20202.0769

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**2022**

LEMBAR PENGESAHAN

**SKRIPSI**

**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) MAJU BERSINAR MARINDI KECAMAMATAN HARUAI KABUPATEN TABALONG**

1. Nama Mahasiswa : Muhammad Ilmi

NIM : 218 057 20202 0769

Program Studi : Administrasi Bisnis

1. Disetujui oleh\*

Ketua Komisi Penguji : Dr. H. Jauhar Arifin,Drs.MM (................................)

 NIK 005 057 022

Penguji I : Taufik Rahman. S.AB., M.AB. (...............................)

NIK. 005 057 030

Penguji II : Indriati Sumarni,SE.MM (.......................................)

 NIK 005 057 051

1. Dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi pada tingkat Strata Satu (S-1) pada tanggal 13 Agustus 2022.

Mengetahui: Tanjung, 13 Aguatus 2022

Ketua STIA Tabalong, Ketua Prodi Administrasi Bisnis

Dr.H.Jauhar Arifin,Drs.MM Shinta Avriyanti,SE.,M.AB

 NIK 005 057 022 NIK 005 057 058

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KERJASAMA TIMTERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) MAJU BERSINAR MARINDI KECAMATAN HARUAI KABUPATEN TABALONG**

Oleh :

Muhammad Ilmi

NIM : 218.057.20202.0769

Tanjung, 8 Agustus 2022

Pembimbing

Taufik Rahman. S.AB., M.AB.

NIK. 005 057 030

**PERNYATAAN ORSINILITAS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : MUHAMMAD ILMI

NIM : 218 057 20202 0769

PRODI : ADMINISTRASI BISNIS

JUDUL : PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN USAHA MILIK DESA MARINDI MAJU BERSINAR KECAMATAN HARUAI KABUPATEN TABALONG

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk mempeoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

 Tanjung,8 Agustus 2022

Materai

10.000

 Muhammad Ilmi

218057202020769

**UCAPAN TERIMAKASIH**

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, pengarahan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Jauhar Arifin, Drs. MM. selaku Ketua STIA Tabalong yang telah mendukung dalam upaya pengembangan potensi akademik mahasiswanya dan selaku Penguji 1 yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Shinta Avriyanti, S.E., M.AB. selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis pada STIA Tabalong yang telah memberikan motivasi, perhatian, bimbingan dan arahan kepada penulis.
3. Bapak Taufik Rahman. S.AB., M.AB. selaku Dosen Pembimbing. Terimakasih telah meluangkan banyak waktu, tenaga dan kesabaran dalam memberikan bimbingan, pengarahan, perhatian serta kasih sayang demi terselesaikannya penulisan skripsi ini
4. Ibu Indriati Sumarni,SE.MM selaku Penguji 2 yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan STIA Tabalong yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas dan sabar dalam membimbing.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan Bumdes Maju Bersinar Marindi yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yag aktual serta relevan dengan judul yang dibahas.
7. Kedua orang tua beserta keluargaku tercinta yang selalu mendoakan dan mendukung serta memberikan nasihat yang tiada henti-hentinya yang tidak akan pernah penulis mampu membalasnya.
8. Semua teman-teman STIA Tabalong angkatan 2018 yang senantiasa meluangkan waktu dan pikirannya serta motivasi untuk membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas partisipasi dan kerjasamanya.­

Semoga Allah SWT. selalu memberikan hidayah dan rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis mengarapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini. Semoga dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembacanya.

Tanjung,8 Aguatus 2022

Muhammad Ilmi

NIM 218 057 20202 0769

**ABSTRAK**

**Muhammad Ilmi**, NIM. 218 057 20202 0769, Program Studi Strata 1 Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administasi Tabalong, 2022. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Maju Bersinar Marindi Di Kabupaten Tabalong. Dosen Pembimbing Bapak **Taufik Rahman. S.AB., M.AB.**

Efektivitas pengertiannya secara umum adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kunatitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Marindi. 2) Mengetahui besarnya pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Marindi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* yang mana populasinya berjumlah 36 orang semuanya dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Sumber data diperoleh dengan kuesioner dan data dokumen atau arsip dari Bumdes Maju Bersinar Marindi Kecamatan Haruai Kabuapten Tabalong. Pengolahan data menggunakan GSCA.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh Kerjasama Tim terhadapefektivitas Kerja Karyawan Bumdes Maju Bersinar Marindi Kecamatan Haruai Kabuapten Tabalong. (2) Besarnya pengaruh Kerjasama Tim terhadap Efektivitas kerja karyawan Bumdes Maju Bersinar Marindi Kecamatan Haruai Kabuapten Tabalong dapat dilihat sebesar 26,3% dan sisanya sebesar 73,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya

**Kata kunci : Kerjasama Tim,Efektivitas Kerja Karyawan.**

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kami Sehingga proposal ini terselesaikan.

Proposal ini dibuat berdasarkan penelitian yang dilaksanakan pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) “Maju Bersinar” di Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu selesainya pembuatan proposal ini sehingga dapat terselesaikan dengan tepat waktunya. Penulis menyadari masih banyak kekurangan karena keterbatasan referensi. Mengingat keterbatasan itu, maka kami membuka selebar-lebarnya kritik dan saran dari ibu atau bapak dosen pembimbing mata kuliah seminar proposal khususnya, serta rekan-rekan pembaca pada umumnya.

Akhir kata, semoga Allah SWTmeridhoi apa yang telah kita kerjakan dan semoga bermanfaat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanjung , 8 Agustus 2022

Penulis

Muhammad Ilmi

**DAFTAR ISI**

**Halaman**

**HALAMAN JUDUL** **i**

**HALAMAN PENGESAHAN** **ii**

**PERNYATAAN ORSINILITAS SKRIPSI** **iii**

**SURAT BEBAS PLAGIASI** **iv**

**UCAPAN TERIMAKASIH** **v**

**ABSTRAK** **vii**

**KATA PENGANTAR** **viii**

**DAFTAR ISI** **ix**

**DAFTAR TABEL** **xi**

**DAFTAR GAMBAR** **xii**

**DAFTAR LAMPIRAN** **xiii**

**BAB I PENDAHULUAN** 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 6

1. Manfaat Teoritis 6

2. Manfaat Praktis 8

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** 10

A. Penelitian Terdahulu 10

B. Kerangka Teori 14

C. Kerangka Konseptual 37

D. Hipotesis 38

E. Hubungan Variabel 39

**BAB III METODE PENELITIAN** 40

A. Pendekatan Penelitian 40

B. Populasi dan sampel 40

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 41

D. lokasi Penelitian 46

E. Metode Pengumpulan Data 46

F. Teknik Analisis Data 47

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** 53

1. Deskripsi Data 53
2. Pengujian Hipotesis 64
3. Pembahasan 73

**BAB V PENUTUP** 76

1. Kesimpulan 76
2. Saran 76

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR TABEL**

No Judul Tabel Halaman

1. Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definsi Operasional 43

2. Tabel 3.2 Pengukuran Skor 46

3. Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58

4. Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 59

5. Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 59

6. Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1) 60

7. Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y1) 61

8. Tabel 4.6 .Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model 63

9. Tabel 4.7 Ukuran *Goodness Of Fit* Model *Overall* Pada GSCA 66

10.Tabel 4.8 Hasil *Measurement Model* pada Variabel Kerjasama Tim (X) 67

11 Tabel 4.9 *Construct quality measures* 69

12.Tabel 4.10 Hasil *Measurement Model* pada Variabel Efektivitas Kerja (Y) 69

13.Tabel 4.11 Construct quality measures 71

14.Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis pada *Struktural Model* 72

**DAFTAR GAMBAR**

No Judul Gambar Halaman

1. Gambar 2.1 kerangka Konseptual 38

3. Gambar 4.1 Model Struktural 63

4. Gambar 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis 72

**DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Sprinter* J&T Express di Kabupaten Tabalong.
2. Hasil Jawaban Responden
3. Hasil Run Online GesCa
4. Surat Izin Penelitian
5. SK Bumdes Maju Bersinar Desa Marindi
6. Sturktur Orgsnisasi Bumdes Maju Bersinar Desa Marindi

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dunia kerja itu ada saja serba-serbi dan lika-likunya. Apalagi dengan adanya perkembangan teknologi, budaya, bahkan kondisi tak terduga seperti pandemi. Semuanya benar-benar mengubah dunia kerja jadi sesuatu yang tidak terbayangkan sebelumnya. Perubahan kondisi kerja ternyata bukan cuma ada di aspek teknologi yang digunakan. Tapi juga merembet ke hal-hal yang sifatnya lebih personal, seperti keamanan dan kesehatan mental. Tentu saja ada banyak faktor yang menyebabkan perubahan ini. Mulai dari inovasi teknologi yang terus-menerus dilakukan, perubahan undang-undang, aktivisme pekerja, sampai dengan dampak globalisasi yang membuat dunia jadi lebih dekat.

Sumber daya manusia adalah faktor kunci utama didalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuan. Perkembangan sumber daya manusia untuk sekarang ini dalam dunia tenaga kerja harus memiliki sifat berkompeten serta handal dan mampu bersaing. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas harus adanya pengelolaan yang baik sehingga lebih maju dan berkembang sehingga pemanfaatan dan penempatan sumber daya manusia bisa lebih efekif dan efisien. sekalipun tersedia sarana dan prasarana yang cukup baik, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maka tidak mudah bagi perusahaan untuk berkembang menjadi lebih maju lagi. Strategi agar perusahaan dapat berkembang lebih baik adalah dengan memperkuat kapasitas perusahaan dan sumberdaya manusia yang dimiliki. Sudarmanto (2014) menjelaskan bahwa sumber daya merupakan faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, Sumber daya Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena Sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Selain itu kerjasama tim dalam organisasi juga berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau karyawan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Robbins, Stephen dan Timothy (2013) menyatakan Kerjasama tim atau *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Berkaitan dengan efektivitas kerja Kim menjelaskan, *“Work effectiveness is defined as the level at which users or organizations accomplish a goal of unit work completely under the specified condition”*. Efektivitas kerja didefinisikan sebagai level dimana pengguna atau organisasi mencapai tujuan unit kerja dibawah kondisi yang ditentukan. Hal tersebut menjelaskan bahwa efektivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan deskripsi konseptual yang telah dipaparkan di atas dapat disintesiskan bahwa efektivitas kerja adalah keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ingin dicapai dengan indikator menentukan prosedur pelaksanaan pekerjaan, penggunaan fasilitas/peralatan kerja, pencapaian hasil dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Efektivitas kerja karyawan pada dasarnya berkaitan dengan efektivitas organisasi. Hal tersebut karena organisasi terdiri dari sekumpulan orang yang memiliki maksud untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Steer (2015) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan. Efektivitas selama ini berjalan dengan baik, namun masih ada kendala yang menyebabkan efektivitas belum tercapai.

Badan Usaha Milik Desa Marindi berada di desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong, Badan Usaha ini didirikan atau dibentuk pada tahun 2019 oleh kepala desa Marindi bentuk implementasi dari Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Tabalong nomor 22 tahun 2010 yang ditetapkan pada tanggal 23 November 2010 tetuang dalam pasal 4 BAB 1 sebagai usaha desa pembentukan BUMDes dimaksudkan untuk mendorong/menampung seluruh kegiatan peningkatan pendapatan masyarakat, baik yang berkembang menurut adat istiadat/budaya setempat maupun kegiatan perekonomian yang diserahkan untuk dikelola oleh masyarakat melalui program pemerintah, pemerintah provinsi dan /atau pemerintah kabupaten. Selain itu menurut Wijaya (2018) logika pendirian Bumdes didasarkan pada kebutuhan dan potensi desa sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, Bumdes adalah pilar kegiatan ekonomi didesa yang berfungsi dan berfokus pada kepentingan masyarakat melalui kontribusi pada penyediaan pelayanan sosial.

Di Bumdes Maju Bersinar ada beberapa unit usaha yang dijalankan ialah PDAM, Angkutan Sampah Masyarakat, Simpan Pinjam, Pengelolaan Pasar Malam Marindi, Toko dan wisata Riam Mambanin. PDAM ini dari sumber mata air pegunungan di gunung Kaliwiran yang mana di tampung kolam lalu di salurkan ke pedesaan melalui pipa dengan tarif harga sangatlah murah yaitu 10.000,00 perbulannya. Unit simpan pinjam yang mana bertugas dalam membantu memberikan modal kepada masyarakat yang ingin membangun usaha kecil, sedang mapun besar. Pengelolaan pasar Marindi mulai dari sektor parkiran, keamanan dan setoran lapak sudah di kelola dengan sedemikian rupa. Angkutan sampah masyarkat di desa Marindi disediakan tempat drum yang sudah dipotong setengah untuk meletakkan sampah nanti akan diangkut pakai mobil pada tiap hari selasa dan jum’at yang bertarif terjangkau yaitu 10.000,00 perbulannya. Toko milik Bumdes ini mempunyai harga lebih murah sedikit di bandingkan toko lainnya. Wisata Riam Mambanin di kelola oleh Bumdes sudah di renovasi dengan penambahan beberapa ornamen seperti payung gantung untuk spot foto dan penyediaan tempat WC atau kamar mandi.

Efektivitas kerja pada Bumdes Maju Bersinar Marindi masih terbatas karena ilmu pengetahuan dan pegalaman yang kurang sehingga bila ada pekerjaan yang dianggap baru di temui maka efektivitas pasti akan terhambat. Waktu pengerjaan juga akan membengkang disebabkan karyawannya bingung mulai mana dan bagaimana mengerjakankan. Maka dari itu pemimpin lebih memperhatikan apa saja yang membuat karyawannya kesulitan dalam bekerja lalu berusaha menemukan solusinya. Sedangkan kerjasama tim sebagai dugaan semetara yang membuat sebab efektivitas kerja mengalami penurunan.

Penelitian ini dilatar belakangi *research gap* pada penelitian terdahulu yang mana berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azisya (2014), Nisa (2021), Sude dan Lisda (2021) dan Manurung (2013) dengan hasil bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas berupaya membuktikan hasil dari pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian mengambil judul “pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan Bumdes Maju Bersinar Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong”

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong?

2. Seberapa besar pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.

**D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Mendukung teori dari Siagian (2016) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.

b. Mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Azisya (2014) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Tim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang”. Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan komunikasi terhadap efektivitas kerja adalah positif (searah). Berdasarkan hasil uji t yang mana Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa komunikasi memiliki hubungan positif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maiwa, sedangkan Tim Kerja pegawai pada kantor Kecamatan Maiwa berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

c. Mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2021) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Tulungagung”. Penelitian mendapatkan hasil terdapat pengaruh secara signifikan dari kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara simultan dan terdapat pengaruh yang signifikan pada kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung secara parsial.

d. Mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sude & Lisda (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo”. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di simpulkan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. 2) Team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. 3) Lingkungan kerja dan team work berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. Dengan demikian, maka hipotesis telah teruji kebenarannya dan dapat diterima.

e. Mendukung Penilitian yang dilakukan oleh Manurung (2013) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Solider Pancur Batu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Solider, Pancur Batu.

f. Menolak Penilitian yang dilakukan oleh Rahmatia Afriani (2017) dengan Judul “Pengaruh Komunikasi dan Tim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada kantor Pemerintahan Kecamatan Pallangga kabupaten Gowa”. Hasil penelitian adalah pada kantor pemerintahan Kecamatan Pallangga tim kerja tidak berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini bertujuan untuk menambahkan pengetahuan dan untuk mengetahui lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim dan efektivitas kerja yang ada di Badan Usaha Milik Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap kebijakan yang telah ada dilakukan terutama mengenai kerjasama tim dalam upaya meningkatkan efetivitas kerja karyawan di Badan Usaha Milik Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.

c. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan referensi untuk jurusan Administrasi Bisnis, Khususnya mahasiswa yang mengambil konsentrasi belajar manajemen sumber daya manusia yang nantinya diharapkan apabila mahasiswa terjun dalam dunia kerja dapat lebih kompetitif untuk bersaing di dunia kerja pada saat ini dan masa depan.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinilitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji, yaitu:

1. Azisya (2014) Penelitian ini meneliti tentang pengaruh komunikasi dan tim kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor pemerintahan Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan tim kerja terhadap efektivitas kerja. Metode penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian Asosiatif. Sampel diambil dari seluruh pegawai kantor berjumlah 21 orang. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan yang pertama regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, pengujian hipotesis yang terdapat 2 macam yaitu uji-f (uji serentak) dan uji siginifikan (uji-t/ t-test). Hasil penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis dilakukan terdapat hubungan variabel komunikasi dan efektivitas kerja pegawai serta hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komunikasi terhadap efektivitas kerja. Selanjutnya, terdapat pula hubungan antara variabel tim kerja dan efektivitas kerja serta hasil analisis data juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruhnya namun tidak signifikan tetapi tidak dapat di pungkiri masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi.

2. Nisa (2021) Penelitian ini meneliti tentang kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai kantor Kementrian Agama Kabupaten Tulungagung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Metode penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian Asosiatif. Peneliti mengambil keseluruhan populasi sabegai target responden berarti semua populasi dijadikan sampel pegawai kantor berjumlah 45 orang. Teknik analisis data peneliti yang pertama uji asumsi klasik terdapat di dalamnya uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastistas. Yang kedua adalah uji linier berganda. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh secara signifikan dari kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung.

3. Sude dan Lisda (2021) Penelitian ini meneliti tentang lingkungan kerja dan *teamwork* terhadap efektivitas kerja pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian kota Gorontalo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dan *teamwork* terhadap efektivitas kerja pegawai. Metode penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 150 orang terdiri dari 95 orang ASN dan 55 orang Honorer. Teknik analisis data adalah uji simultan (F) dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian hipotesis dan pengujian simultan *teamwork* memberikan dominan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo.

4. Manurung (2013). Penelitian ini meneliti tentang kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pada PT Bank Perkreditan Rakyat Solider Pancur Batu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan. Metode penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dan diskriptif. Populasi berjumlah 55 orang yang mana semua dijadikan sampel penelitian. Peneliti mengunakan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data adalah metode analisis deskriptif, uji normalitas, uji heteroskedastistas, analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pada Uji Signifikan (uji-t) pada tingkat signifikan (a) 5% dan df = 55-2 = 53 adalah sebesar 1,684 variabel kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,00) dibawah (lebih kecil dari) 0,05 dan thitung (2,543) > tTabel (1,684). artinya jika variabel kerjasama tim ditingkatkan maka efektivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,596 satuan yang berarti pengaruh kerjasama tim adalah signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Solider Pancur Batu. Keeratan hubungan antara variabel kerjasama tim terhadap efektivitas kerjakaryawan adalah sebesar 0,431 yang bertanda positif menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan. Besarnya pengaruh dimensi variabel kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan (R2) adalah sebesar 0,217 (21,7%) hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh indikator-indikator variabel kerjasama tim, sedangkan sisanya 78,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi, struktur organisasi dan lain sebagainya.

5. Afriani (2017) Penelitian ini meneliti tentang komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Pemerintahan Kecamatan Pallangga kabupaten Gowa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai. Metode penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dan diskriptif. Populasi berjumlah 25 orang yang mana semua dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel komunikasi dan efektivitas kerja pegawai pada kantor Pemerintah Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Demikian pula hasil analisis data juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komunikasi terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, variabel tim kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor pemerintah kecamatan pallangga. Hal ini menjelaskan bahwa variabel tim kerja masih perlu ditingkatkan terhadap efektivitas kerja pegawai.

**B. Kerangka Teori**

**1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Wahyudi (2012): Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia yang kompeten sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi-pribadi yang bersangkutan. Sedangkan manajemen sumberdaya manusia menurut. Hasibuan (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari, mengatur, dan mengelola karyawan agar dapat bekerja berdasarkan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapa tujuan perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karenanya manajemen sumber daya manusia juga bagian dari ilmu manajemen yang mengarah pada fungsi manajemen, Fungsi Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017): perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Menurut Notoatmodjo (2015) mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Ada 4 (Empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial: Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya,

2) Tujuan Organisasional: Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya,

3) Tujuan Fungsional: Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi,

4) Tujuan Individual: Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian bisa disimpulkan bahwa departemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan/lembaga atau instansi yang dalam menjalankan tujuannya harus dapat menyesuaikan antar faktor eksternal dan faktor internal. Kedua faktor ini saling memengaruhi antara satu dan lainnya.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan/ lembaga secara tidak langsung akan memengaruhi tujuan perusahaan/lembaga atau instansi tersebut. Semakin berkualitas tenaga kerja yang direkrut dan semakin baik perlakuan perusahaan terhadap tenaga kerja, perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

d. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2016) penerapan manajemen sumber daya manusia pada organisasi akan memberikan berbagai manfaat seperti:

1) Organisasi/perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia akurat;

2) Organisasi/perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan, berupa deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan yang terkini;

3) Organisasi/perusahaan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis;

4) Organisasi/perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

**2. Kerjasama Tim**

a. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam organisasi. Pemahaman mengenai kerjasama tim tergantung beberapa aspek diantaranya aspek individual yang mampu mempengaruhi kerjasama tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien bagi perusahaan. Sasaran kerja tim berupa sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu, dan dibagi dalam tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan dengan tepat dan benar oleh semua orang.

Robbins, Stephen dan Timothy (2013) menyatakan Kerjasama tim atau *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Dalam jurnal Nana (2020) kerjasama tim merupakan salah satu tindakan yang mendorong para pegawai bekerja secara efektif. Dengan adanya kerjasama tim dapat membantu pengawai untuk lebih kreatif karena ada kerjasama pegawai saling bertukar pikiran, dan saling menyampaikan argumennya mengenai pekerjaan yang ada. Kerjasama tim adalah bentuk kerja bersama atau kelompok yang dikoordinasikan dengan baik untuk bekerja dengan pimpinan dimana tim beranggotakan orang-orang yang mempunyai keterampilan ataupun keahlian yang berbeda (Panggiki et al., 2017).

Dari beberapa pengertian diatas peneliti berpandangan bahwa kerjasama tim *(teamwork)* adalah usaha-usaha dari kelompok individu yang dibentuk dengan ujuan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja yang dilakukan secara individual di suatu perusahaan.

b. Kerjasama tim yang efektif

Darmanto (2016) mengungkapkan beberapa ciri tim yang efektif yaitu sebagai berikut;

1) Tujuan yang sama

Setiap tim yang bekerja dianjurkan untuk memiliki tujuan yang selarasa antara satu samaa lain dan mengerti tujuan awal ketika mendapatkan pekerjaan.

2) Antusiasme yang tinggi

Setiap karyawan yang bekerja secara tim harus memiliki sifat yang antusiasme tinggi untuk mengatakan kendala-kendala pekerjaan karyawan juga diberi kesempatan untuk menunjukkan keahlian.

3) Peran dan tanggung jawab yang jelas

Para tim dianjurkan untuk memiliki sikap tegas pada pekerjaan yang dilakukan dan mampu memiliki perilaku yang yang bertanggung atas pekerjaanya dan setiap tim memiliki sikap untuk saling berkontribusi dalam mejalankan tugas secara bersama-sama.

4) Komunikasi yang efektif

Setiap karyawan diharapkan memiliki komonikasi yang mudah dimengerti oleh seluruh tim, agar ketika menyampaikan idea tentang tujuan pekerjaan lebih mudah dimengerti dan dipahami.

5) Resolusi Konflik

Setiap anggota tim ketika terjadi konflik saat bekerja, maka mampu meredam konflik yang terjadi secara tiba-tiba dan semua tim mampu menyelesaikan konflik dengan baik dan teraarah.

6) *Shared power*

Pada kesempatan tertentu disetiap tim yang bekerja untuk diberikan kesempatan untuk menjadi seorang pemimpin tim, tujuannya adalah untuk melihat para anggota peran dan tanggung jawabnya ketika memimpin pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kemampuan tim yang terdiri dari berbagai karyawan dengan berbagai keahlian yang berbeda yang saling menunjang akan lebih mudah bekerja sama mencapai tujuan. Berbagai keahlian yang berbeda tersebut dapat saling menunjang sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan. Anggota tim dengan keahlian yang berbeda juga bisa saling memperluas perspektif dan memperkaya keahlian masing-masing apreasiasi. Tiap anggota yang telah berhasil melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik atau telah memberikan kontribusi positif bagi keuntungan tim pantas mendapatkan apresiasi.

*Teamwork* dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada *teamwork* daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim (Marpaung, 2014). Sedangakan menurut (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa teamwork merupakan akumulasi dari proses dan kinerja dari setiap karyawan yang memiliki sikap sinergis, maka semakin tinggi kekuatan teamwork dari karyawan akan meningkatkan kekuatan pada sebuah tim.

c. Faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim

Dalam jurnal Nana (2020) faktor yang mempengaruhi kerjama tim sebagai berikut:

1) Sasaran yang jelas yakni tim yang berkinerja baik mempunyai pemahaman yang jelas tentang sasaran yang akan dicapai. Anggota berkomitmen pada sasaran tim: mereka tahu apa yang mereka harapkan untuk dicapai dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran itu;

2) Keterampilannya relevan yakni tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan antar-pribadi yang perlu untuk mencapai sasaran yang dikehendaki sekaligus bekerja sama secara baik dengan orang lain;

3) Komitmen bersama yakni bercirikan dedikasi pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah besar tenaga untuk mencapainya. Anggota dari tim yang efektif menunjukkan kesetiaan yang kuat dan dedikasi pada tim dan bersedia untuk melakukan apa pun yang perlu dilakukan untuk membantu agar timnya berhasil;

4) Komunikasi yang baik yakni tidak membingungkan, tim-tim yang efektif mempunyai komunikasi yang baik. Anggota-anggota menyampaikan pesan-pesan baik secara verbal maupun nonverbal, satu sama lain suatu bentuk yang mudah dan mudah dimengerti;

5) Keterampilan negosiasi yakni tim yang efektif secara terus-menerus membuat penilaian seperti siapa melakukan apa. Fleksibilitas ini mengharuskan anggota-anggota tim untuk memiliki keterampilan negosiasi yang memadai. Masalah dan hubungan secara teratur berubah dalam tim, sehingga menuntut para anggota tim menghadapi dan berdamai dengan perbedaan-perbedaan;

6) Kepemimpinan yang memadai yakni pemimpin yang efektif dapat memotivasi suatu tim untuk mengikuti mereka menempuh situsasi-situasi yang paling sulit. Mereka memperjelas tujuan. Mereka juga meningkatkan rasa percaya diri para anggota tim, dan menolong anggota-anggota untuk menyadari potensi mereka secara lebih penuh. Kemudian, pemimpin tim yang efektif bertindak sebagai pelatih dan fasilitator. Mereka membantu dan mendukung tim, tapi tidak mengontrolnya;

7) Dukungan internal dan eksternal yakni persyaratan terakhir yang diperlukan bagi sebuah tim yang efektif adalah iklim yang mendukung. Secara internal, tim harus diberi infrastruktur yang sehat. Secara eksternal, manajemen harus memberi tim itu sumber daya yang dibutuhkan untuk merampungkan tugas (Robbins & Coulter, 2010).

d. Indikator Kerjasama Tim

West dalam jurnal Hatta (2017) menetapkan indikator-indikator kerjasama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

1) Tanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggungjawab dapat tercipta kerjasama yang baik.

2) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.

3) Pengarahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengarahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

e. Aspek kerjasama tim

Aspek kerjasama tim menurut Hoegl dan Gemuenden (2001) di antaranya:

1) Komunikasi

Komponen dasar dari kerjasama adalah komunikasi di antara anggota tim. Komunikasi memungkinkan terjadinya pertukarakan informasi di antara anggota tim. Kualitas komunikasi di antara anggota tim dapat dilihat dari frekuensi, formalisasi, struktur dan keterbukaan dari pertukaran informasi. Frekuensi mengacu kepada seberapa intensif anggota tim dalam berkomunikasi, formalisasi berkaitan dengan seberapa spontan anggota tim dalam menyampaikan pendapatnya, struktur berkaitan dengan cara komunikasi di antara anggota (langsung atau terdapat mediator) dan keterbukaan dari pertukaran informasi berkaitan dengan seberapa banyak pihak-pihak yang dapat mengakses informasi.

2) Koordinasi

Koordinasi berarti bahwa tim harus membuat sebuah jenjang tanggungjawab dari pekerjaan secara jelas di antara anggota tim sehingga tidak terdapat jarak dan tumpang tindih wewenang dan tanggungjawab terhadap pekerjaan. Koordinasi mengurangi kesenjangan dan tumpang tindih tugas dalam tim. Koordinasi menyelaraskan dan menyesuaikan kontribusi setiap anggota tim. Untuk membuat koordinasi lebih efektif dan efisien para anggota perlu menyepakati tugas-tugas yang di tentukan, struktur kerja, jadwal, anggaran dan pengiriman. Dengan demikian setiap anggota tim memiliki sub-tujuan yang cukup jelas. Tingkat pemahaman bersama mengenai kontribusi antara masing-masing anggota tim menentukan kualitas kerja tim.

3) Keseimbangan kontribusi anggota

Hal penting bagi sebuah tim yang berkualitas adalah semua anggota tim dapat memberikan kontribusi terhadap tugas yang berkaitan dengan pengetahuan dan pengalaman spesifik dari masing-masing anggota tim. Keseimbangan kontribusi anggota membawa pengalaman anggota tim pada potensi penuh mereka. Dominasi dalam diskusi atau proses pengambilan keputusan harus dibatasi untuk memungkinkan semua anggota tim untuk memiliki kontribusi yang seimbang dan berbagi pandangan dan ide mereka. Penting untuk menciptakan suasana dimana semua anggota merasa bebas untuk membawa keahlian yang relevan dengan tugas mereka ke diskusi dan proses pengambilan keputusan.

4) dukungan

Dukungan di antara anggota tim merupakan komponen yang penting dalam kualitas kerjasama tim. Kolaborasi anggota tim dan bekerja sama lebih diutamakan dari pada kompetisi dalam sebuah *teamwork* yang berkualitas. Perilaku kooperatif membantu anggota kelompok mengenali bagaimana mencapai tujuan dan memahami bahwa mereka bekerja untuk kepentingan bersama. Orang percaya bahwa mereka bisa sukses bersama. Akibatnya, mereka berbagi informasi yang akurat, mengidentifikasi masalah secara terbuka, mendiskusikan pandangan yang berlawanan dengan jelas mengembangkan dan memilih solusi alternatif berkualitas tinggi yang akan diterapkan oelh semua anggota. Rasa saling hormat yang besar antara anggota tim lain, yang sangat penting untuk aspek kualitas *teamwork* dalam kerja tim.

5) Usaha

Usaha diperlukan oleh anggota tim untuk mencapai harapan bersama. Pembagian beban kerja di antara anggota tim dam memprioritaskan tugas tim untuk diselesaikan merupakan indikator adanya usaha dari anggota tim. Upaya anggota mengacu pada bagaimana anggota tim berbagi dan memprioritaskan beban kerja tugas tim. Upaya tingkat tinggi dari semua anggota tim di tunjukkan oleh suasan mendukung yang tinggi ketika mengerjakan tugas yang diprioritaskan. Anggota didorong untuk menyelesaikan tugas tim sebagai prioritas utama sebagai akibatnya, anggota tim menyumbangkan banyak upaya untuk proyek tersebut. Mereka saling membantu dan bekerja sama untuk meminimalkan konflik dalam interaksi sosial yang positif.

6) Kohesivitas

Kohesivitas tim mengacu kepada tingkat dimana anggota tim berusaha tetap berada dalam tim. Terdapat tiga kekuatan yang mendorong terjadi kohesivitas, pertama adalah daya tarik pribadi dan anggota tim. Kedua komitmen pada tugas tim dan ketiga kebanggan-semangat kelompok.

f. Peran Kerjasama Tim

menurut Kusnadi (2003) teamwork yang baik sangat diperlukan oleh tiap tim di dalam sebuah perusahaan, karena dengan begitu maka tiap individu dan perusahaan akan mendapatkan manfaat berikut:

1. Bekerja Lebih Efektif

Dengan kemampuan teamwork yang baik, maka setiap pegawai dalam setiap perusahaan akan mampu bekerja lebih harmonis, dan hal tersebut akan membuat suasana kerja yang lebih kondusif.Dengan hubungan kerja yang baik antar tiap karyawan, maka setiap masalah, pendapat dan segala hal yang berkaitan dengan perusahaan bisa dikomunikasikan dengan baik tanpa adanya kesulitan.Sehingga, hal tersebut bisa memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat daripada dikerjakan sendiri.

2. Mendapat Lebih Banyak Ide

Penguasaan pekerjaan yang baik yang dimiliki oleh tiap karyawan saja tidak cukup untuk menentang alasan pentingnya *teamwork*. Walaupun beberapa karyawan memang ada yang lebih nyaman untuk bekerja sendiri, namun akan ada saatnya mereka menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Nah, hal tersebut bisa diselesaikan lebih baik dengan kerjasama yang baik oleh banyak orang di dalam tim. Sehingga, setiap karyawan bisa saling mendapatkan ide dan saran yang baik. Proses diskusi ini bisa menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan dan juga mampu merangsang kreativitas dan proses penyelesaian masalah pada tiap karyawan.

3. Saling Mengandalkan Satu Sama Lain

Tidak selamanya pekerjaan bisa dilakukan dengan mudah, terkadang akan ada hari-hari tertentu yang membuat karyawan merasa kesulitan. Nah pada waktu sulit tersebut, strategi teamwork yang baik yang dilakukan oleh manajemen perusahaan akan mampu mengurangi sedikit beban.

4. Mendorong Rasa Kepemilikan yang Lebih Luas

Suatu proyek yang dikerjakan oleh tim akan membuat karyawan merasa bangga terhadap kontribusi yang sudah mereka lakukan. Setiap anggota tim akan merasa sangat puas karena telah mampu mengatasi hambatan dan juga menciptakan kerjasama yang baik.Selain itu, karyawan juga akan memiliki koneksi yang lebih kuat dengan perusahaan karena sudah menuju pencapaian tujuan perusahaan bersama-sama. Hal tersebut nantinya akan meningkatkan loyalitas dan mengarah pada kepuasan kerja yang lebih baik antar tiap karyawan.

Hal tersebut juga akan menguntungkan pihak perusahaan dalam jangka panjang. Kenapa? Karena karyawan yang mampu terhubung langsung dengan perusahaan akan cenderung lebih betah bekerja diperusahaan tersebut. Oleh karena itu, *teamwork* yang baik akan memungkinkan setiap individu untuk terlibat jauh dengan perusahaan.

5. Memotivasi Pengambilan Resiko yang Lebih Sehat

Kebersamaan adalah kekuatan utama dalam konsep *teamwork.* Seorang karyawan yang hanya mengerjakan suatu proyek secara individu kemungkinan besar tidak akan mau memaksakan dirinya untuk bisa memberikan ide yang luar biasa. Apabila proyek yang dikerjakannya tersebut secara sendirian gagal, maka karyawan tersebut akan menanggung tanggung jawab seorang diri. Nah, dengan *teamwork* yang baik, maka tanggung jawab atas setiap tugas yang gagal bisa di distribusikan dengan baik. *Teamwork* yang baik juga akan memungkinkan adanya pengambilan risiko yang lebih banyak pada tiap anggota tim, karena mereka sudah mendapatkan dukungan yang baik dari seluruh anggota.

Ketika sebuah tim mengerjakan tugasnya secara kompak, maka sesi *brainstorming* akan mampu menghasilkan ide-ide yang lebih cemerlang. Dalam banyak kasus, ide yang paling beresiko terbukti menjadi ide yang paling baik. Dengan teamwork yang baik, maka akan memungkinkan karyawan untuk menciptakan ide yang cemerlang. Walaupun di dalam teamwork tidak bisa mementingkan kepentingan pribadi, namun teamwork yang baik bisa menguntungkan setiap anggota tim secara pribadi.

6. Meningkatkan Kemampuan untuk Menyelesaikan Masalah

Masalah pasti akan terjadi saat Anda mengumpulkan sekelompok manusia yang unik. Setiap karyawan tentunya memiliki latar belakang, gaya, dan kebiasaan kerjanya masing-masing. Dengan sudut pandang yang unik tersebut, akan terlahir karya paling sukses sekaligus menghasilkan rasa benci yang cepat berubah.Saat terjadi konflik dalam teamwork, maka setiap anggota akan dipaksa untuk bisa menyelesaikan konflik tersebut. Dalam hal ini, pihak manajemen perusahaan harus mampu mempelajari manajemen konflik yang baik untuk bisa diterapkan dalam kondisi tersebut.

g. Manfaat kerjasama tim

Kusnadi (2003) mengatakan bahwa berdasarkan penelitian kerja sama mempunyai beberapa manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Kerja sama mendorong persaingan dalam pencapaian tujuan dan peningkatan produktivitas.

2. Kerja sama mendorong berbagai upaya individu agar dapat bekerja lebih produktif, efektif, dan efisien.

3. Kerja sama mendorong terciptanya sinergi sehingga biaya operasionalisasi akan menjadi semakin rendah yang menyebabkan kemampuan bersaing meningkat.

4. Kerja sama mendorong terciptanya hubungan yang harmonis antarpihak terkait serta meningkatkan rasa kesetiakawanan.

5. Kerja sama menciptakan praktek yang sehat serta meningkatkan semangat kelompok.

6. Kerja sama mendorong ikut serta memiliki situasi dan keadaan yang terjadi dilingkungannya, sehingga secara otomatis akan ikut menjaga dan melestarikan situasi dan kondisi yang telah baik.

**3. Efektivitas Kerja**

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (*view point*) dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi.

Menurut Steer (2015) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan.

Silalahi (2017) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit. Efektivitas menurut Emerson dalam Singodimedjo (2012) menyatakan bahwa pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Efektivitas menurut Siagian (2016) adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multi-dimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif sering dicampuradukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif.

Suatu Organisasi yang berhasil diukur dengan melihat seberapa jauh Organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menyangkut tingkat efektivitas kerja pada organisasi tersebut. Gibson (2016) mengemukakan bahwa efektivitas dalam konteks perilaku organisasi merupakan hubungan optimal antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, keunggulan, dan pengembangan.

Admosoeprapto (2016) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan Kusdi (2015) menjelaskan efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi.

Menurut Mondy (2015), efektivitas adalah pemanfaatan sumber sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Menurut Namawi (2016) efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek/akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya maka seseorang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya. Dalam memaknai efektivitas kerja setiap karyawan memberi arti yang berbeda, sesuai sudut yang berbeda sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Selanjutnya efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan untuk tetap hidup.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka yang dimaksud efektivitas kerja pada penelitian ini adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Steers (2015) ada empat faktor yaitu:

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang di dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan teknologi yang dimaksud adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

2) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau karyawan di perusahaan.

3) Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para karyawan perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber data yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4) Kebijaksanaan dan Praktik Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijaksanaan dan praktik manajemen dapat mempengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijaksanaan dan praktik manajemen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi menurut Tangkilisan (2017) adalah:

1) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

2) Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan.

3) Produktivitas

Seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

4) Motivasi

Manajer dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

5) Evaluasi Kerja

Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi apakah terlaksana baik atau tidak.

6) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

7) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja.

8) Perlengkapan dan Fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Malthis dan Jackson (2012), adalah sebagai berikut:1) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas

Kualitas adalah kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling terkait. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu:

1) Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan dimana karyawan bekerja baik lingkungan fisik seperti keadaan ruangan, fasilitas, dan juga lingkungan non physical seperti hubungan dengan karyawan lain.

2) Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap seluruh karyawan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

3) Disiplin Kerja

Sikap karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk mematuhi segala perintah atasan mengenai tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan di perusahaan, termasuk penyelesaian tugas sebelum *deadline* tugas yang diberikan.

4) Motivasi Kerja

Dorongan kuat yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik yang disebabkan adanya motif dan harapan.

5) Kompensasi

Besar kompensasi yang diberikan perusahaan untuk apa yang dikerjakan oleh karyawan, baik kompensasi finansial seperti bonus, gaji, jaminan kesehatan, dan lain-lain, serta kompensasi non financial seperti promosi jabatan, pujian, penambahan waktu cuti, dan lain sebagainya.

c. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Admosoeprapto (2016) menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Pencapaian Tujuan

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan/atas. Dimana kualitas kerja juga merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

3) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

4) Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha. menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

5) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada.

**C. Kerangka konseptual**

Sugiyono (2017) kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel dependen dan independen.

Adapun indikator dari variabel dependen dan variabel independen akan dijabarkan di bawah antar lain:

1. Indikator Kerjasama Tim (X): Tanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, Saling berkontribusi, Pengarahan kemampuan secara maksimal. West dalam jurnal Hatta (2017).

2. Indikator Efektivitas kerja (Y): Pencapaian Tujuan, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tepat Waktu, Kepuasan Kerja. Admosoeprapto (2016).

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Pencapaian Tujuan

Tanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan

Pengarahan kemampuan secara maksimal

Saling berkontribusi

Kepuasan Kerja

Tepat Waktu

Kuantitas Kerja

Kualitas Kerja

*Sumber Data diolah, 2022*

**D. Hipotesis**

Menurut Nanang (2015), menyatakan bahwa hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang keberadaannya masih harus diuji, rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh Kerjasama tim terhadap Efektivitas Kerja karyawan di Bumdes Maju Bersinar Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.

Ho :Tidak Ada pengaruh Kerjasama tim terhadap Efektivitas Kerja karyawan di Bumdes Maju Bersinar Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.

**E. Hubungan Variabel**

Robbins, Stephen dan Timothy (2013) menyatakan Kerjasama tim atau *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Menurut Steer (2015) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi.

Hubungan antara kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa jika karyawan bekerja secara bersama-sama maka hasilnya akan lebih baik dan sehingga pekerjaan akan akurat dan tepat waktu dengan sesuai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017) adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan atau penelitian yang menekankan pada analisis data numerik (angka). Dalam penelitian ini melihat seberapa jauh pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

**B. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek atau benda-benda alam yang lain dapat memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Badan Usaha Milik Desa Marindi Maju Bersinar Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong sebanyak 36 Orang terdiri dari 3 orang pengurus inti, 3 orang Unit Usaha Simpan Pinjam, 10 orang Unit Usaha Pengelola Pasar, 4 orang Unit Usaha Pengelolaan Tarup, 5 orang Unit Usaha Angkutan Sampah Masyarakat, 5 orang Unit Usaha Wisata Riam Mambanin, 4 orang dari Unit Usaha PDAM dan 2 orang Unit Usaha Toko.

Menurut Sugiyono (2017), mengemukakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat mengumumkan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sensus/jenuh sampling* yaitu sampel yang diambil berdasarkan jumlah populasi secara keseluruhan. Dalam hal ini sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan Badan Usaha Milik Desa Marindi Maju Bersinar Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong sebanyak 36 Orang.

**C. Variabel Penelitian dan Definsi Operasional**

Sugiyono (2017), menyatakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel dependen dan variabel independen sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Ferdinand, 2014). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : efektifitas Kerja (Y). Menurut Admosoeprapto (2016) sebagai berikut:

a. Pencapaian Tujuan.

b. Kualitas Kerja.

c. Kuantitas Kerja

d. Tepat Waktu

e. Kepuasan Kerja.

2. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2014). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kerjasama Tim (X).

West dalam jurnal Hatta (2017) menetapkan indikator-indikator kerjasama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

a. Tanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan.

b. Saling berkontribusi.

c. Pengarahan kemampuan secara maksimal.

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional variabel yang dijelaskan adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Menurut Ferdinand (2014), untuk memudahkan suatu penelitian berangkat dan bermuara pada suatu tujuan yang jelas, maka penelitian itu disimplifikasi ke dalam bangunan variabel. Gambaran lebih jelas mengenai variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Deskriptor** |
| 1 | 2 | 3 |
| Kerjasama Tim (X) (West dalam jurnal Hatta (2017)) | 1. Tanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan. | 1. Karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan bertanggungjawab.
2. hasil kerja karyawan bukanlah hasil kerja secara individu tetapi hasil kekompakan bersama.
 |
| 2. Saling berkontribusi. | 1. Karyawan saling memberikan berkontribusi baik tenaga maupun pikiran.
2. karyawan memiliki komitmen tinggi untuk mencapai tujuan tim.
3. tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas lain untuk dikerjakan bersama.
 |
| 3. Pengarahan kemampuan secara maksimal. | 1. Karyawan mengarahkan semua kemampuan secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan.
 |
| **Variabel** | **Indikator** | **Deskriptor** |
|  |  | 1. karyawan bekerja saling jujur serta percaya bersama anggota tim lainnya.
2. pimpinan memeberikan tugas kepada karyawan bahwa karyawan dipercaya mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
3. karyawan memiliki integritas atau sebenarnya dalam bekerja.
 |
| Efektifitas kerja (Y) (Admosoeprapto (2016)) | 1. Pencapaian Tujuan | 1. Waktu pekerjaan karyawan telah sesuai dengan target yang diberikan.
2. hasil pekerjaan karyawan telah sesuai dengan target yang diberikan.
3. pemimpin menilai hasil kerja karyawan dengan baik.
 |
| 2. Kualitas Kerja | 1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.
2. pekerjaan karyawan dikerjakan dengan rapi.
 |
| **Variabel** | **Indikator** | **Deskriptor** |
|  | 3. Kuantitas Kerja | 1. Beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. intensitas pekerjaan mengurangi semangat karyawan bekerja.
 |
| 4. Tepat Waktu | 1. Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan.s
 |
| 5. Kepuasan Kerja | 1. Karyawan selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan yang karyawan selesaikan.
2. karyawan merasa puas karena hasil/gaji sesuai dengan pekerjaan yang karyawan selesaikan.
 |

Sumber Data Diolah, 2022

**D. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Usaha Desa Marindi Maju Bersinar alamat Jln. H. Pangeran Abu Bakar RT.03 Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.

**E. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner Menurut Nanang (2015), menyatakan bahwa teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pernyataan lengkap mengenai banyak hal yang diperlukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitan. Instrumen setiap varibel berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari 5 pilihan jawaban yang memiliki varian bertingkat dengan nilai paling tinggi berupa (sangat setuju) dan yang paling rendah berupa (sangat tidak setuju). Cara untuk mengisi kuesioner adalah responden diminta untuk memberi pendapat tentang serengkaian pernyataan berkaitan dengan objek yang sedang diteliti dalam bentuk nilai. Adapun besaran nilai untuk tiap skor sebagai berikut:

Tabel 3.2 Pengukuran Skor

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan**  | **Skor**  |
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4  |
| 3. | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

*Sumber :Sugiyono, 2017.*

2. Observasi Menurut Nanang (2015), menyatakan bahwa observasi atau pengamatan merupakan sebuah proses mendapatkan informasi atau data menggunakan panca indera. Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara langsung datang mengadakan pengamatan langsung terhadap pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasaan Kerja anggota Badan Usaha Milik Desa Marindi Maju Bersinar Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2016). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Sugiyono (2017) data primer merupakan sumber data yang langsung dapat memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang ada dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui sumber pertama (Responden atau informan melalui kuesioner sebanyak 36 orang).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang digunakan untuk memperkuat, melengkapi atau mendukung data primer. Data sekunder tersebut terdiri dari Dokumen dan arsip-arsip yang ada di Badan Usaha Milik Desa Marindi Maju Bersinar Kecamatan Haruai Kabupaten tabalong dan Artikel dan informasi dari jurnal internet.

**F. Teknik Analisis Data**

Teknis analisis data yang digunakan penulis kuantitatif, yartu analisis yang digunakan unutk menguji adalah teknis data hubungan pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu dengan menggunakan alat analisis Generalized Structured Component Analysis (GSCA) adalah metode bara Structural Equation Modeling (SEM) berbasis komponen, sangat penting dapat digunakan terapkan perhitungan skor (bukan skala) dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil. Disamping itu Generalized Structured Component Analysis (GSCA) dapat digunakan pada model struktur yang melibatkan variabel dengan indikator refleksif atau formatif. Masalah singuiaritas dan muitikoionieritas sering menjadi kendala dalam anaiisis model struktural menggunakan Generalized Structured Component Analysis (GSCA)l berbasis kovarians. Dalam praktiknya Generalized Structured Component Analysis (GSCA) memperbolehkan terjadinya multikolonieritas, yaitu terjadi korelasi yang kuat antar variabel eksogen (Tehenhaus, 2008).

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis dengan *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) dengan pertimbangan:

1. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA), menggantikan faktor dengan kombinasi linier dan indikator didalam analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).
2. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) menggunakan metode kuadrat terkecil didalam proses pendugaan parameter.
3. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) menghindari kekurangan dari *partial least square*(PLS)
4. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA)dilengkapi dengan prosedur optimalisasi global.
5. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) juga diterapkan pada hubungan antar variabel yang komplek.*Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) adalah metode baru *structural equation modeling*(SEM) berbasis komponen dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan Skala).
6. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) dapat diterapkan dalam sampel yang angat kecil.
7. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) dapat diterapkan dalam model struktural yang melibatkan variabel dengan indikator reflektif atau formatif.
8. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) dipergunakan untuk mendapatkan model struktural yang *power full*untuk menguji model berbasis teori, mengonfirmasikan teori dan hubungan antar variabel yang terdapat di dalam model struktural.

Dapat digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, seperti halnya *partial lest* *square* (PLS) dan *structural equation modeling* (SEM).

1. *Convergent validity*

Validitas ini menggambarkan ukuran korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini *loading*0,5 sampai 0,6 di anggap cukup, pada jumlah indikator per variabel laten tidak benar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator. Pendekatan lain dengan cara melihat hasil pengujian, jika signifikan (p <0,5) maka dikatakan valid.

1. *Discriminant Validity*

Validitas ini pada indikator reflektif berdasarkan pada nilai *average variance extracted*(AVE), yaitu membandingkan nilai *square root of average variance extracted*(AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted*(AVE) variabel laten lebih besar dari korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki *Discriminant Validity.*

1. *Internal concistensy reability*

Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reabilitas internal konsistensi yang baik jika memiliki *alpha >*0,6walaupun bukan merupakanstandar absolut. Pada indikator formatif ukuran validitas dievaluasi berdasarkan pada substatif konten nya, yaitu dengan melihat signifikan dari *weight,*jika signifikan (p < 0,05) berarti valid.

1. *Measure of fit structural model*

*Measure of fit structural model*diukur menggunakan FIT, yaitu setara dengan R-*square* pada analisis regresi atau koefisien determinasi total pada analisis jalur atau Q2 pada PLS.

* 1. FIT menunjukan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model struktural . nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1, semakin besar nilai ini semakin besar proporsi varian variabel yang didapat oleh model. Jika FIT = 1 berarti model secara sempurna dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki.
	2. AFIT (*Adjust FIT*) serupa dengan R2  *adjusted* pada analisis regresi. AFIT: dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik.
1. *Measure Of Fit Overal Model*

*Overal model*adalah model didalam *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) yang melibatkan model struktural dan model pengukuran secara terintegritasi, jadi merupakan keseluruhan model. Pemeriksaan *goodness of fit*model *overal*yaitu melihat nilai RMSEA dengan *cut-off  ≥ 0,090.*

Teknik analisis data yang digunakan untk menjawab pengujian hipotesis penelitian adalah dengan menggunakan alat analisis *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA), dengan alasan:

* 1. Alat analisis ini dapat menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indikator (variabel *manifest*) didalam *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA).
	2. Alat analisis ini dikembangkan untuk menghindari kekurangan dari *partial least square*(PLS), yaitu dilengkapi dengan prosedur optimalisasi global, dan juga tetap mempertahankan prosedur optimalisasi lokal.
	3. Metode *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) juga dapat diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks, melibatkan *higher-order*komponen dan perbandingan *multi-grop.*(Tenenhaus, 2008).
	4. *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) adalah metode baru *structural equation modeling*(SEM) berbasi komponen, sangat penting dan dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala) dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.
	5. Masalah singularities dan multikolonieritas sering menjadi kendala yang serius dalam analisis model *structural* menggunakan *structural equation modeling*(SEM) berbasis kovarians. Dalam prakteknya, *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) memperbolehkan terjadinya multikolonieritas, yaitu terjadi korelasi yang kuat antar variabel eksogen (Hwang, 2009) Disamping itu *Generalized Structured Component Analysis*(GSCA) dapat digunakan pada model *structural* yang melibatkan variabel dengan indikator reflektof atau formatif.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Data**

1. Profil Bumdes Maju Bersinar Marindi

Desa Marindi adalah salah satu desa yang ada di kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong. Masyarakat Marindi mayoritas suku Banjar pahuluan dan beragama Islam. Mata pencaharian masyarakat ialah berasal dari hasil bertani atau ladang dan berkebun karet. Karakteristik desa Marindi sama dengan desa-desa lainnya yaitu pemukiman penduduknya berjejeran mengikuti jalan. Sebelum kedatangan orang-orang *pahiliran* (Kalua) desa marindi merupakan pemukiman atau tempat tinggal dari Suku Dayak Deah. Desa Marindi merupakan desa tua yang sarat akan sejarah karena hal ini terbukti adanya beberapa peninggalan sejarah seperti Mesjid Al-Hidayah dan makam seorang Ulama penyebar agama Islam adalah makam Pangeran Abu Bakar.

Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) ”Maju Bersinar” merupakan badan usaha yang berada di desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong. Badan usaha ini didirikan pada tahun 2019 oleh kepala desa H. Rijani sebagai bentuk kemandirian desa Binangon dalam menggali dan mengembangkan potensi ekonomi yang ada di daerah setempat, selain itu juga sebagai implementasi dari Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 39 Tahun 2010 tentang Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) dimana didalam peraturan ini disebutkan bagaimana cara mendirikan dan mengelola Bumdes itu sendiri. Dengan adanya bumdes diharapakan menjadi sumber pendapatan desa yang berguna untuk mengatur perekonomian desa dan memenuhi kebutuhan serta menggali potensi desa, dan peraturan ini merupakan salah satu upaya dari pemerintah pusat dalam meningkatkan peran desa untuk ikut berkecimpung dan turun tangan langsung dalam meningkatkan perekonomian desa.

Adapun tujuan dibentuknya Bumdes “Maju Besinar”, antara lain sebagai berikut:

1. mendayagunakan potensi ekonomi Desa berbasis gerakan ekonomi Desa berdasar permusyawaratan, kekeluargaan, dan gotong royong;
2. meningkatkan perekonomian Desa melalui usaha bersama (*holding*) yang sejalan dengan usaha yang telah dijalankan oleh pelaku ekonomi Desa;
3. mendayagunakan potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia di Desa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa;
4. memanfaatkan dan mengelola potensi dan aset Desa berbasis permusyawaratan, kekeluargaan dan gotong royong untuk kesejahteraan Desa;
5. menciptakan peluang dan jaringan pasar yang mendukung kebutuhan layanan umum masyarakat Desa;
6. meningkatkan kualitas layanan dasar Desa;
7. menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat Desa;
8. mengembangkan rencana kerja sama usaha Desa dengan pihak ketiga dengan pola kemitraan yang menguntungkan Desa;
9. melindungi, mengorganisir, dan mengkonsolidasi jenis-jenis usaha yang telah dilakukan warga Desa;
10. meningkatkan pendapatan masyarakat Desa dan pendapatan asli Desa.

2. Struktur Bumdes Maju Bersinar Marindi

Struktur organisasi adalah merupakan hal yang sangat penting dalam susunan setiap posisi yang berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur organisasi yang digunakan oleh Bumdes Maju Bersinar Marindi adalah struktur organisasi garis karena memiliki sistem yang semua kekuasaan berjalan dari atas ke bawah menurut garis lurus dan garis tanggungjawab berjalan dari bawah ke atas. Berikut ini merupakan penjelasan dari masing masing bagian:

a. Pengawas Badan Pemusayawaratan Desa

Melakukan kontrol dan evaluasi yang ada dalam struktur organisasi BUMDes, diantaranya :

1) Penasehat sebagaimana dimaksud pada buku BUMDes dijabat secara ex-officio oleh kepala Desa.

2) Mempunyai tugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada pelaksana operasional dalam menjalankan kegiatan pengurus dan pengeolaan usaha Desa.

3) Mempunyai kewenangan meminta penjelasan pelaksana operasional mengenai pengurusan dan pengelolaan usaha Desa.

b. Pimpinan atau Ketua

Pimpinan adalah mempunyai tugas melakukan fungsi dan memimpin pengelolaan sumber daya BUMDes, diantaranya :

1) Mengkoordinir dalam setiap kegiatan yang ada organisasi.

2) Karena BUMdesa lekat dengan kepentingan usaha maka seorang ketua haruslah memliki visi usaha yang kuat sekaligus mampu melakukan konsolidasi social alias memiliki kemampuan pendekatan pada masyarakat.

3) Menetapkan kebijakan dan pengambilan keputusan.

4) Bertindak atas nama lembaga untuk mengadakan perjanjian kerjasama dengan pihak ketiga dalam mengembangkan usaha atau lain-lain kegiatan yang dipandang perlu dilaksanakan.

5) Melakukan tanda tangan persetujuan atau menolak menanda tangani.

6) Menyampaikan laporan pertangung jawaban atas kegiatan BUMDesa di setiap akhir tahun melalui Musyawarah Desa Pertanggungjawaban.

c. Sekretaris

Mempunyai tugas melaksanakan fungsi pengelolaan administrasi unit usaha BUMDes, diantaranya :

1) Melaksanakan tugas kesekretarisan untuk mendukung kegiatan ketua BUMDes.

2) Melaksanakan administrasi umum kegiatan operasional BUMDes.

3) Melaksanaka administrasi pembukuan keuangan BUMDes.

4) Melakukan verifikasi kebenaran atas pemerimaan dan pengeluaraan uang sebelum dibayarakan oleh benadahara BUMDes.

5) Membuat laporan keuangan konsolidasi disetiap akhir tahun kegiatan.

d. Bendahara

Mempunyai tugas melaksanakan fungsi pengelolaan keuangan sumber daya unit usaha BUMDes, diantaranya :

1) Melaksanakan kebijakan operasional pengelolaan fungsi keuangan BUMDes.

2) Melaksanakan pencatatan atas penerimaan uang masuk dan uang keluardi BUMDes.

3) Melakukan pembayaran uang kepada penerima jika didukung oleh dokumen yang sah dan telah di verifikasi kebenarannya oleh sekretaris dan sudah mendapat persetujuan dari ketua BUMDesa.

4) Melakukan pembayaran atas pengadaan barang/jas unit usaha BUMDes.

5) Mengarsipkan semua dokumen keuangan BUMDes secara teratur dan rapi.

e. Unit Kerja/Usaha

Mempunyai tugas membantu ketua melaksanakan fungsi dan memimpin pengelolaan sumber daya di unit usaha BUMDes yang dipimpinnya, diantaranya :

1) Memimpin unit usaha dan bertanggungjawab kepada ketua.

2) Mencari sumber-sumber pendapatan unit usaha dan melaksanakan usaha yang sesuai dengan kegiatan unitnya.

3) Melakukan pengendalian dan pembinaan bagi kegiatan di unit yang dipimpinnya.

4) Mengkoordinasikan keluar maupun kedalam untuk membangun relasi usaha yang baik.

5) Memberi usul kepada ketua untuk mengakat tenaga pendukung dan tenaga teknis yang diperlukan.

6) Melaporkan posisi keuangan kepada ketua dan bendahara.

7) Melakukan koordinasi dengan aparat Desa, BPD, Lembaga Kemasyarakatan, Investor, serta kepada pihak-pihak lain dalam rangka efektivitas kegiatan unit usahanya.

8) Membangun jaringan kerja terhadap pihak-pihak terkait.

3. Kegiatan Bumdes

Selain unit usaha menjalankan usahanya masing-masing ada juga kegiatan rapat bulanan yang mana semua unit usaha di kumpulkan dengan beberapa perwakilannya lalu tiap-tiap unit usaha memaparkan apa saja masalah dan kedala dijalani setelah itu semua bermusawarah dalam menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi. Kebebasan pendapat atau idepun di buka selebar-lebarnya dalam permusyawaratan ini dan juga beberapa aspirasi masyarakat juga di tampung untuk perkembangan serta kemajuan Bumdes mengelola semua usahanya.

4. Karakteristik Umum Responden

Karakteristik responden ini berguna untuk menguraikan deskripsi identitas para responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Untuk memperjelas karakteristik responden ini maka akan disajikan dalam bentuk tabel yang akan dijelaskan berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis kelamin** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Laki - laki  | 32 | 88,9% |
| Perempuan | 4 | 11,1% |
| **total** | 36 | 100% |

*Sumber : Data Diolah, 2022*

Dari penelitian ini mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa sebagian besar adalah berjenis laki-laki yaitu 34 responden atau 88,9% dan sisanya adalah perempuan sebanyak 4 responden atau 11,1%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 18 – 25 Tahun | 22 | 61,1% |
| 26 – 30 Tahun | 11 | 30,6% |
| <40 | 3 | 8,3% |
| **Total** | 36 | 100% |

*Sumber : data Diolah, 2022*

Dari penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa usia terbanyak yang mengisi kuesioner adalah 18 – 25 tahun dengan jumlah 22 responden atau 61,1% dan usia 26 – 30 tahun sebanyak 11 responden atau 30,6%. Sedangkan usia responden paling sedikit adalah <40 tahun sebanyak 3 responden atau 8,3%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan Terakhir** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| SD | 5 | 13,9% |
| SLTP | 7 | 19,4% |
| SLTA | 18 | 50% |
| S1 | 6 | 16,7% |
| **Total** | 36 | 100% |

*Sumber : Data Dolah, 2022*

Dari penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa banyak yang mengisi kuesioner adalah SLTA sebanyak 18 responden atau 50% sedangkan pendidikan terakhir responden paling sedikit adalah SD sebanyak 5 responden atau 13,9%.

Adapun distribusi hasil penilaian kuesioner pervariabel adalah sebagai berikut:

a. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel

Variabel beban kerja pada penelitian ini di ukur melalui 3 indikator yang diuraikan menjadi 9 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel kerjasama tim karyawan Bumdes Maju Bersinar Marindi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Item**  | **Distribusi Frekuensi Jawaban Responden** | **Jumlah** |
| **5 (SS)** | **4 (S)** | **3 (KS)** | **2 (TS)** | **1 (STS)** |
| **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** |
| X1 | 22 | 62,1% | 14 | 38,9% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| 17 | 47,2% | 18 | 50% | 1 | 2,8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| X2 | 23 | 63,9% | 12 | 33,3% | 1 | 2,8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| 19 | 52,8% | 17 | 47,2% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| 8 | 22,2% | 26 | 72,2% | 2 | 5,6% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| X3 | 19 | 52,8% | 17 | 47,2% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| 14 | 38,9% | 21 | 58,3% | 1 | 2,8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| 9 | 25% | 26 | 72,2% | 1 | 2,8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| 18 | 50% | 18 | 50% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| Total | 149 | 46% | 169 | 52,1% | 6 | 1,9% | 0 | 0% | 0 | 0% | 324 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2022.*

Keterangan X1 = tanggungjawab bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, X2 = Saling Berkontribusi, X3 = Pengarahan Kemampuan Secara Maksimal.

Dari distribusi frekuensi berdasarkan jawaban responden pada varibel tanggungjawab bersama-sama menyelesaikan pekerjaan di dapat hasil X1 yang memilih sangat setuju 62,1% dan 47,2%, setuju 38,9% dan 50%, kurang setuju 2,8%, tidak setuju dan sangat tidak setuju hasilnya sama 0%. X2 yang memilih sangat setuju 63,9%, 52,8% dan 22,2%, setuju 33,3%, 47,2% dan 72,2%, kurang setuju 2,8% dan 5,6%, tidak setuju dan sangat tidak setuju hasilnya sama 0%. X3 yang memilih sangat setuju 52,8%, 38,9%, 25% dan 50%, setuju 47,2%, 58,3%, 72,2% dan 50%, kurang setuju 2,8% dan 2,8%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sama hasilnya 0%.

b. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Efektivitas kerja Karyawan (Y1)

Variabel efektivitas kerja karyawan pada penelitian ini di ukur melalui 5 indikator yang diuraikan menjadi 11 pernyataan. berikut ini:

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Item** | **Distribusi Frekuensi Jawaban Responden** | **Jumlah** |
| **5 (SS)** | **4 (S)** | **3 (KS)** | **2 (TS)** | **1 (STS)** |
| **f** | **%** | **f** | **%** | **F** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** |
| Y1 | 15 | 41,7% | 21 | 58,3% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| 14 | 38,9% | 22 | 61,1% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| 12 | 33,3% | 24 | 66,7% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| Y2 | 19 | 52,8% | 16 | 44,4% | 1 | 2,8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| 22 | 61,1% | 14 | 38,9% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| Y3 | 12 | 33,3% | 21 | 58,3% | 3 | 8,3% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| 0 | 0% | 5 | 13,9% | 23 | 63,9% | 8 | 22,2% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| Y4 | 19 | 52,8% | 17 | 47,2% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| 17 | 47,2% | 19 | 52,8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| Y5 | 9 | 25% | 23 | 63,9% | 4 | 11,1% | 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 100% |
| 3 | 8,3% | 8 | 22,2% | 17 | 47,2% | 5 | 13,9% | 3 | 8,3% | 36 | 100% |
| Total | 142 | 35,9% | 190 | 48% | 48 | 12,1% | 13 | 3,2% | 3 | 0,8% | 396 | 100% |

*Sumber : Data diolah, 2022.*

Keterangan Y1 = pencapaian tujuan, Y2 = kualitas kerja, Y3 = kuantitas kerja, Y4 = tepat waktu, Y5 = kepuasan kerja.

Dari distribusi frekuensi berdasarkan jawaban responden pada variabel efektivitas kerja karyawan di dapat hasil Y1 yang memilih sangat setuju 41,7%, 38,9% dan 33,3%, setuju 58,3%, 61,1% dan 66,7%, hasil dari kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0%. Y2 yang memilih sangat setuju 52,8% dan 61,1%, setuju 44,4% dan 38,9%, kurang setuju 2,8% dan tidak setuju dengan sangat tidak setuju hasilnya sama adalah 0%. Y3 yang memilih sangat setuju 33,3%, setuju 58,3% dan 13,9%, kurang setuju 8,3% dan 63,9%, tidak setuju 22,2% dan sangat tidak setuju 0%. Y4 yang memilih sangat satuju 52,8% dan 47,2%, setuju 47,2% dan 52,8%. Kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju hasilnya sama adalah 0%.

Nilai persentase yang tercantum pada data diatas menunjukkan pendistribusian data responden yang sudah mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner penelitian menggunakan skala *likert* dalam menjawab pernyataan setiap item variabel. variabel yang diteliti pada penelitian ini mempunyai presentase tertinggi yaitu 4 (setuju) dari variabel X dan Y dengan total presentase 52,1% dan 48%. Selain itu, semua variabel menunjukkan nilai yang sering muncul (modus) pada penelitian ini adalah nilai 4 (setuju). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh kuesioner yang telah tersebar, nilai yang sering muncul diberikan responden untuk jawaban dari kuesioner penelitian ini adalah nilai 4 (setuju).

**B. Pengujian Hipotesis**

Gambar 4.1 Model Struktural

**X1**

**Y1**

**Y2**

**X2**

**Y3**

**Y4**

**X3**

*Sumber : Data Diolah, 2022.*

**Y5**

1. Analisis GeSCA

1. Goodness Of Fit GeSCA

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan *fit* jika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit overall model*, sesuai dengan hasil analisis GSCA pada Lampiran, guna mengetahui apakah model hipotesis didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit* diberikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6 .Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model

|  |
| --- |
| **Model Fit**  |
| **FIT**  | 0.307 |
| **AFIT**  | 0.263  |
| **FITs** | 0.105 |
| **FITm** | 0.357 |
| **GFI**  | 0.962 |
| **SRMR**  | 0.082 |
| **OPE** | 0.815 |
| **OPEs** | 1.046 |
| **OPEm** | 0.757 |

*Sumber : Data diolah, 2022*

1. **FIT = 0,307**

FIT menunjukkan varians total dari semua variabel (indikator dan komponen) yang dijelaskan oleh spesifikasi model tertentu. Seperti R Squared dalam regresi linier, nilai FIT berkisar antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam variabel yang diperhitungkan oleh model yang ditentukan. Misalnya, FIT = 0.50 menunjukkan bahwa 50% dari total varians semua variabel dijelaskan oleh model. Tidak ada batas aturan praktis untuk FIT, yang menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Jadi, model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0,307. Keragaman dari data dapat dijelaskan oleh model sebesar 30,7% dan sisanya sebesar 69,3% menunjukkan bahwa model sangat baik dan cukup baik untuk menjelaskan fenomena yang dikaji.

1. **AFIT = 0.263**

AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R *squared adjusted* pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik. Jika dilihat dari AFIT keragaman model dari Kerjasama Tim dan Efektivitas Kerja yang dapat dijelaskan oleh adalah sebesar 26,3% dan sisanya sebesar 73,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berarti model cukup baik untuk menjelaskan fenomena yang dikaji.

1. **FITs = 0.105**

FITs menunjukkan varians total dari semua komponen yang dijelaskan oleh spesifikasi model struktural tertentu. Nilai FITs berkisar dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam komponen yang diperhitungkan oleh model struktural yang ditentukan. Pada tabel 4.6 diketahui bahwa nilai FITs yaitu sebesar 0,105.

1. **FITm = 0.357**

FITm menunjukkan varians total dari semua indikator yang dijelaskan oleh spesifikasi model pengukuran tertentu. Nilai FITm berkisar dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam indikator yang diperhitungkan oleh model pengukuran yang ditentukan. Pada tabel 4.6 diketahui bahwa nilai FITm yaitu sebesar 0,357.

1. **GFI = 0.962**

GFI (*Unweighted Least- Squares*), sebanding dengan perbedaan antara kovarian sampel dan kovarian yang diproduksi oleh pendugaan parameter GeSCA. Nilai GFI yang baik adalah mendekati 1. Hasil dari pengujian *goodness of fit* pada tabel 4.6 Nilai GFI sebesar 0,962 > 0.90 maka telah memenuhi *cut off value* dan model dikatakan baik. Hal ini dikarenakan pada GFI apabila nilai semakin mendekati 1 maka model dikatakan semakin baik.

1. **SRMR = 0.082**

SRMR (*standardized root mean square residual*), pada model ini didapatkan nilai SRMR sebesar 0,082, sehingga model yang terbentuk dapat dikatakan telah sesuai. Hal ini dikarenakan pada SRMR apabila nilai semakin mendekati 0, maka model dikatakan semakin sesuai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Ukuran *Goodness Of Fit* Model *Overall* Pada GSCA

|  |  |
| --- | --- |
| *Goodness of Fit* | *Cut- Off* |
| SRMR | ≥ 0.08 |
| GFI | ≥ 0.90 |

*Sumber : Solimun, 2013*

Saat ukuran sampel = 100, GFI ≥ 0,89 dan SRMR ≤ 0,09 menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Meskipun kedua indeks dapat digunakan untuk menilai kecocokan model, menggunakan SRMR dengan nilai *cutoff* di atas mungkin lebih baik daripada menggunakan GFI dengan nilai *cutoff* yang disarankan. Juga, jika SRMR ≤ 0,09, maka nilai *cutoff* GFI ≥ 0,85 mungkin masih merupakan indikasi kecocokan yang dapat diterima. Saat ukuran sampel > 100, GFI ≥ 0,93 atau SRMR ≤ 0,08 menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Setiap indeks yang disarankan nilai *cutoff* dapat digunakan secara independen untuk menilai kecocokan model.

1. **OPE = 0.815**

OPE (*out-of-sample prediction error*) menunjukkan kekuatan prediksi model tertentu untuk pengamatan yang tidak terlihat (Cho, Jung, Hwang, 2019). OPE dapat digunakan untuk membandingkan model yang berbeda dalam hal kekuatan prediksi. Pada tabel 4.6 diketahui bahwa nilai OPE yaitu sebesar 0,815.

1. **OPEs = 1.046**

OPEs menunjukkan kekuatan prediksi model struktural tertentu. Pada tabel 4.6 diketahui bahwa nilai OPEs yaitu sebesar 1,046.

1. **OPEm = 0.757**

OPEm menunjukkan kekuatan prediksi dari model pengukuran tertentu. Pada tabel 4.6 diketahui bahwa nilai OPEm yaitu sebesar 0,757.

b. Model Pengukuran (*Measurement Model*)

1. Variabel Kerjasama Tim (X)

Variabel yang pertama adalah Kerjasama Tim (X). Variabel ini diukur menggunakan tiga indikator. Interval kepercayaan 95% dapat digunakan untuk menguji signifikansi (yaitu, *estimate* dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0,05 dan jika interval kepercayaannya tidak termasuk 0). Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel Kerjasama Tim (X).

Tabel 4.8 Hasil *Measurement Model* pada Variabel Kerjasama Tim (X)

|  |
| --- |
| ***Loading*** |
| **Indikator** | ***Estimate*** | ***SE*** | ***95%CI*** |
| X1.1 | 0.558  | 0.385  | -0.612  | 0.875  |
| X1.2 | 0.588  | 0.414  | -0.797  | 0.925  |
| X1.3 | 0.799  | 0.217  | 0.211  | 0.927  |

*Sumber : Data diolah, 2022*

Dari tabel di atas, diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

1. Pada indikator pertama yaitu Tanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan (X1.1), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,558 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.1) signifikan sebagai pengukur variabel Kerjasama Tim (X).
2. Pada indikator kedua yaitu Saling Berkontribusi (X1.2), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,588 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.2) signifikan sebagai pengukur variabel Kerjasama Tim (X).
3. Pada indikator ketiga yaitu Pengarahan kemampuan secara maksimal (X1.3), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,799 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.3) signifikan sebagai pengukur variabel Kerjasama Tim (X).

Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa variabel Kerjasama Tim (X) dicerminkan oleh tiga indikator. Dari ketiga indikator terlihat bahwa indikator ketiga yaitu Pengarahan kemampuan secara maksimal (X1.3) memiliki nilai koefisien tertinggi sebesar 0,799 dilanjutkan oleh indikator kedua yaitu Saling Berkontribusi (X1.2) sebesar 0,588 dan yang terakhir indikator pertama yaitu Tanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan (X1.1) sebesar 0,558. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel Kerjasama Tim (X) utamanya dilihat dari indikator ketiga yaitu Pengarahan kemampuan secara maksimal (X1.3).

Nilai *loading* dari semua indikator variabel Kerjasama Tim (X) memberikan nilai *convergent validity* (dilihat dari nilai estimasi *loading*)yang baik yaitu sudah lebih dari 0,05 dan signifikan secara statistik, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%.

1. Nilai reliabilitas konstruk variabel Kerjasama Tim (X)

Nilai reliabilitas konstruk diukur dari *cronbach alpha*. Terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar 0,635 ≥ 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk untuk variabel Kerjasama Tim (X) cukup reliabel. Nilai reliabilitas konstruk dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 *Construct quality measures*

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliabilitas** | **Variabel Kerjasama Tim (X)** |
| Alpha  | 0,635  |

*Sumber : Data diolah, 2022*

1. Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Variabel yang kedua adalah Efektivitas Kerja (Y). Variabel ini diukur menggunakan lima indikator. Interval kepercayaan 95% dapat digunakan untuk menguji signifikansi (yaitu, *estimate* dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0,05, dan jika interval kepercayaannya tidak termasuk 0). Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel Efektivitas Kerja (Y).

Tabel 4.10 Hasil *Measurement Model* pada Variabel Efektivitas Kerja (Y)

| ***Loading*** |
| --- |
| **Indikator** | ***Estimate*** | ***SE*** | ***95%CI*** |
| Y1.1 | 0.275  | 0.443  | -0.76  | 0.778  |
| Y1.2 | 0.201  | 0.427  | -0.591  | 0.808  |
| Y1.3 | 0.708  | 0.331  | -0.543  | 0.861  |
| Y1.4 | 0.555  | 0.357  | -0.588  | 0.813  |
| Y1.5 | 0.797  | 0.203  | 0.05  | 0.886  |

*Sumber : Data diolah, 2022*

Dari tabel di atas, diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

1. Pada indikator pertama Pencapaian Tujuan (Y1.1), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,275 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.1) signifikan sebagai pengukur variabel Efektivitas Kerja (Y)
2. Pada indikator kedua Kualitas Kerja (Y1.2), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,201 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.2) signifikan sebagai pengukur variabel Efektivitas Kerja (Y).
3. Pada indikator ketiga Kuantitas Kerja (Y1.3), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,708 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.3) signifikan sebagai pengukur variabel Efektivitas Kerja (Y).
4. Pada indikator keempat Tepat Waktu (Y1.4), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,555 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.4) signifikan sebagai pengukur variabel Efektivitas Kerja (Y).
5. Pada indikator kelima Kepuasan Kerja (Y1.5), memiliki nilai *estimate* *loading* sebesar 0,797 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y1.5) signifikan sebagai pengukur variabel Efektivitas Kerja (Y).

Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa variabel Efektivitas Kerja (Y) dicerminkan oleh lima indikator. Dari kelima indikator terlihat bahwa indikator kelima yaitu Kepuasan Kerja (Y1.5) memiliki nilai koefisien tertinggi sebesar 0,797, dilanjutkan oleh indikator ketiga yaitu Kuantitas Kerja (Y1.3) sebesar 0,708, indikator keempat yaitu Tepat Waktu (Y1.4) sebesar 0,555, indikator pertama yaitu Pencapaian Tujuan (Y1.1) sebesar 0,275 dan yang terakhir indikator kedua yaitu Kualitas Kerja (Y1.2) sebesar 0,201. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel Efektivitas Kerja (Y) utamanya dilihat dari indikator kelima yaitu Kepuasan Kerja (Y1.5).

Nilai *loading* dari semua indikator variabe Efektivitas Kerja (Y) memberikan nilai *convergent validity* (dilihat dari nilai estimasi *loading*)yang baik yaitu sudah lebih dari 0,05 dan signifikan secara statistik, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%.

1. Nilai reliabilitas konstruk variabel Efektivitas Kerja (Y)

Nilai reliabilitas konstruk diukur dari *cronbach alpha*. Terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar 0,627 ≥ 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk untuk variabel Efektivitas Kerja (Y) cukup reliabel. Nilai reliabilitas konstruk dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Construct quality measures

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliabilitas** | **Variabel Efektivitas Kerja (Y)** |
| Alpha  | 0,627 |

*Sumber : Data diolah, 2022*

1. Model Struktural

Hasil pengujian Hipotesis diuji dengan uji GSCA pada *path coefficients*. GSCA menyediakan interval kepercayaan (CI) 95% dari perkiraan parameter model. Jika 95% CI dari perkiraan parameter tidak mengandung nol, perkiraan parameter signifikan secara statistik dan *estimate* dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0,05. Hasil analisis sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis pada *Struktural Model*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pengaruh** | ***Estimate*** | **SE** | **95% CI** | **Keputusan** |
| 1 | Kerjasama Tim (X) 🡪 Efektivitas Kerja (Y) | 0.458  | 0.278  | -0.377  | 0.771  | Signifikan |

*Sumber : Data diolah, 2022*

Secara grafis, hasil pengujian *struktural model* disajikan secara lengkap pada gambar dibawah ini.

Gambar 4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

0.458

Sig

*Sumber : Data diolah, 2022*

Interpretasi dari hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.12 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong dengan nilai *estimate* sebesar 0,458 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Mengingat nilai *estimate* tersebut bertanda positif, ini berarti bahwa terdapat hubungan searah antara kerjasama timdengan efektivitas kerja, yaitu semakin tinggi kerjasama tim pada Badan Usaha Milik Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerjanya. Artinya H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Besarnya pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong yaitu sebesar 26,3% dan sisanya sebesar 73,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Besarnya pengaruh diambil dari nilai AFIT, sampelnya kurang dari 100. AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R *squared adjusted* pada analisis regresi (Heungsun Hwang, 2021).

**C. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian *Measurement Model* pada variabel Tanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan (X1) yang paling tinggi nilai koefisiennya adalah indikator pertama yaitu pengarahan kemampuan secara maksimal (X1.3), hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel kerjasama tim (X1) variabel utamanya dapat dilihat dari indikator ketiga (X1.3) memiliki nilai *loading* 0,799 dengan *95%CI* 0,927. Kemudian variabel efektivitas kerja (Y1), nilai koefisiennya yang paling tinggi adalah indikator kepuasan kerja (Y1.5), hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran varibel efektivitas kerja (Y1) variabel utamanya dapat dilihat dari indikator kelima (Y1.5) memiliki nilai *loading* sebesar 0,797 dengan *95%CI* 0,886.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan Badan Usaha Milik Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong dengan nilai *estimate* sebesar 0,458 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Mengingat nilai *estimate* tersebut bertanda positif, ini berarti bahwa terdapat hubungan searah antara kerjasama timdengan efektivitas kerja, yaitu semakin tinggi kerjasama tim pada Badan Usaha Milik Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerjanya. Artinya H0 ditolak dan Ha diterima.

Besarnya pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong yaitu sebesar 26,3% dan sisanya sebesar 73,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Besarnya pengaruh diambil dari nilai AFIT, sampelnya kurang dari 100. AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R *squared adjusted* pada analisis regresi (Heungsun Hwang, 2021).

Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari (Azisya, 2014) “Pengaruh Komunikasi dan Tim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang”, (Nisa, 2021) “Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Tulungagung”, (Sude & Lisda, 2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo”, (Manurung, 2013) “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Solider Pancur Batu” yang sama-sama berkesimpulan bahwa memang ada pengaruh kerjasama tim (X) terhadap efektivitas kerja (Y) dan tidak mendukung penelitian dari terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmatia, 2017) “Pengaruh Komunikasi dan Tim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada kantor Pemerintahan Kecamatan Pallangga kabupaten Gowa” yang mendapati tidak ada pengaruh dan tidak signifikan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan.

Mendukung teori dari Siagian (2016) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Untuk memperlancar pekerjaan selain memanfaatkan sarana dan prasarana ada juga pemanfaat sumber daya manusia yaitu dengan bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama sehingga efektivitas kerja akan mudah.

Variabel kerjasama tim (X1) dengan indikator pertama yaitu tanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan (X1.1) memiliki koefisien terkecil walaupun signifikan hal ini karena karyawan kurang merasa bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga bisa saja tidak adanya kecocokan sehingga kekompakkan dalam bekerja tidak terjalin. Variabel efektivitas kerja (Y1) dengan indikator kedua yaitu kualitas kerja (Y1.2) memiliki nilai koefisien terkecil walaupun signifikan hal ini karena mempunyai atas yang buruk bisa saja membuat bawahan jadi stres karena tidak adanya motivasi dan arahan yang tidak jelas serta kurangnya pengalaman dalam bekerja di bidangnya sehingga kualitas kerja masih belum maksimal dan tidak tranparan karena ini bisa membuat kepercayaan antar karyawan jadi hilang.

**BAB V**

**PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka penulis mendapat kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pada Bumdes Maju Bersinar Desa Marindi Kecamatan haruai Kabupaten Tabalong.
2. Besarnya pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada Bumdes Maju Bersinar Desa Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong yaitu sebesar 26,3% dan sisanya sebesar 73,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

**B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Diharapkan Bumdes bisa mempertahankan indikator tertinggi dengan nilai koefisien sebesar 0,799 yaitu pengarahan kemampuan secara maksimal (X1.3) dan memperbaiki indikator terendah dengan nilai koefisien sebesar 0,558 yaitu tanggungjawab bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan (X1.1) menyarankan kepada Bumdes agar membangun lebih baik lagi sistem kerjasamanya antar karyawan dengan pengarahan dari pimpinan untuk bisa membangkitkan nilai kerjasama dan menyadarkan bahwa pentingnya kerjasama tim dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan.
2. Diharapkan Bumdes bisa mempertahankan indikator tertinggi dengan nilai koefisien sebesar 0,797 yaitu kepuasan kerja (Y1.5) yang mana hanya kepuasan dalam bekerja saja tetapi kepuasan dari gaji mereka masih kurang. Indikator terendah yaitu kualitas kerja (Y1.2) dengan nilai koefisien sebesar 0, 201 maka dari itu menyarankan agar Bumdes meningkatkan kualitas kerja karyawannya dengan memberikan pengalaman yaitu kunjungan atau *study tour* ke Bumdes ke yang lebih memiliki perkebangan yang pesat misalnya Bumdes di pulau Jawa dan juga mengikutkan dalam beberapa kali seminar untuk menambah ilmu pengetahuan para karyawan.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan alat ukur atau metode baru lain yang dapat ditambahkan untuk dapat mengukur tingkat kejujuran dari responden dikarenakan penelitian ini menggunakan angket/kuesioner yang memiliki keterbatasan seperti peneliti tidak mengetahui tingkat kejujuran responden.

**DAFTAR PUSTAKA**

Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan.* Jakarta: Gramedia.

Augusty, F. (2014). *metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis Disertai ILmu Manajemen.* Semarang: Universitas Dipenogoro.

Darmanto. (2016). *Manajemen Pemasaran.* Yogyakarta: Deepublish.

Gibson. (2016). *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses, Terjemahan Jilid ke-13.* Jakarta: Erlangga.

Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Heungsun Hwang, G. C. (2021). GSCA Pro 1.1 User’s Manual.

Hoegl dan Gemuenden, (2001). *Teamwork Quality And the Success of. inovative Projects : A Theoretical Concept and empirical evidence.*

Kusdi. (2015). *Toeri Organisasi dan Administrasi.* Jakarta: Salemba Humanika.

Kusnandi. (2003). *Masalah, Kerjasama, Konflik dan kinerja, Taroda.* Malang.

Matlis dan Jakson (2012), *Human Resources Management.* Terjemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

Marpaung. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan teamwork terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen. Kemdikbud Senayan Jakarta.

Manurung. (2013). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Solider Pancur Batu.

Mondy. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh.* Jakarta: Erlangga.

Nana. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara .

Nisa. (2021). Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Tulungagung.

Nanang. (2015). *Metode penelitian Kuantitatif.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Nawawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisinis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Notoatmodjo. (2015). *Pengembangan Sumber daya Manusia.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Robbins, Stephen P dan Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition. Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta.

Robbins dan Coulter. (2010). *Manajemen (10th ed.).* Erlangga.

Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia.

Siagian. (2016). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya.* Jakarta: Rineka Cipta.

Silalahi. (2017). Studi Ilmu Administrasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen.*

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerjasama Tim yang Solid Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: Bumi Aksara.

Steers. (2015). *Efektivitas Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. .* Bandung: Alfabeta.

Tangkilisan. (2017). *Manajemen Publik.* Jakarta: Grasindo.

Tenenhaus. (2008). Sturctural Equation Modelling For Small Samples. *HEC Paris: Jouy-en-Josas, Working Paper*, 885.

Wahyudi, B. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.

West. (2002). *Effective Teamwork.* Yogyakarta: Kanisius.

Wijaya, D. (2018). *Akutansi Desa.* Yogyakarta: pengelolaan Karta Kekayaan Negara.

LAMPIRAN

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH KERJASAMA TIMTERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) MAJU BERSINAR MARINDI KECAMATAN HARUAI KABUPATEN TABALONG**

**PENGANTAR**

Saya adalah Mahasiswi dari Program Studi Administrasi Bisnis di STIA Tabalong yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Maju Bersinar Marindi Kecamatan Haruai di Kabupaten Tabalong”**. Dimana penelitian skripsi yang saya lakukan ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S-1). Sehubungan dengan hal diatas, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu merupakan hal jujur dan sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami selama ini.

Semua data dan informasi yang terkumpul akan dijaga kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan kunci keberhasilan penelitian skripsi ini. atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Berilah tanda *check list* (√) untuk setiap jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan diri Anda.

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Usia : 18 – 25 Tahun 31 – 40 Tahun

 26 – 30 Tahun > 40 Tahun

1. Pendidikan Terakhir : SD SLTP SLTA

 D3 S1 S2

 Lainnya

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh Bumdes Maju Bersinar Marindi Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.
2. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat dan diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda *check list*  (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Keterangan Jawaban yaitu :
5. Sangat Setuju (SS)
6. Setuju (S)
7. Kurang Setuju (KS)
8. Tidak Setuju (TS)
9. Sangat Tidak Setuju (STS)
10. Atas ketersediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, kami ucapkan terimakasih.

**KUESIONER**

**Kerjasama Tim (X)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Pertanyaan | Pilihan Jawaban |
| SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan bertanggungjawab |  |  |  |  |  |
| 2. | hasil kerja saya bukanlah hasil kerja secara individu tetapi hasil kekompakan bersama. |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya dan rekan kerja saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran. |  |  |  |  |  |
| 4. | Saya memiliki komitmen tinggi untuk mencapai tujuan tim. |  |  |  |  |  |
| 5. | Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas lain untuk dikerjakan bersama. |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya mengarahkan semua kemampuan secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 7. | Saya dan rekan kerja bekerja saling jujur serta percaya bersama anggota tim lainnya. |  |  |  |  |  |
| 8. | Pimpinan memberikan tugas kepada saya bahwa saya dipercaya mampu menyelesaikan tugas dengan baik.  |  |  |  |  |  |
| 9. | Saya memiliki integritas atau sebenarnya dalam bekerja. |  |  |  |  |  |

**Efektivitas Kerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Pertanyaan | Pilihan Jawaban |
| SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Waktu pekerjaan saya telah sesuai dengan target yang ditetapkan. |  |  |  |  |  |
| 2. | Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan target yang diberikan. |  |  |  |  |  |
| 3.  | Pemimpin menilai hasil kerja saya dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 4.  | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. |  |  |  |  |  |
| 5. | Pekerjaan saya dikerjakan dengan rapi. |  |  |  |  |  |
| 6. | Beban kerja saya sesuai dengan kemampuan saya |  |  |  |  |  |
| 7. | Intensitas pekerjaan mengurangi semangat saya bekerja. |  |  |  |  |  |
| 8. | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu. |  |  |  |  |  |
| 9. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan |  |  |  |  |  |
| 10. | Saya selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya selesaikan. |  |  |  |  |  |
| 11. | Saya merasa puas karena hasil/gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya selesaikan. |  |  |  |  |  |

Hasil hitungan GeSCA

============================================================

Model Number : 1

Analysis Type : Basic GSCA / Single group

Execution Date : Thu Aug 4 08:51:20 2022

Number of bootstrap samples : 100

The ALS algorithm converged in 11 iterations (Convergence criterion = 0.0001)

Elapsed time for original sample: 0 minute(s) 0.00 second(s)

Average elapsed time per bootstrap sample: 0 minute(s) 0.00 second(s)

Total elapsed time: 0 minute(s) 0.09 second(s)

============================================================



Model fit measures

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FIT** | **AFIT** | **FITs** | **FITm** | **GFI** | **SRMR** | **OPE** | **OPEs** | **OPEm** |
| 0.307  | 0.263  | 0.105  | 0.357  | 0.962  | 0.072  | 0.815  | 1.046  | 0.757  |

Weights

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate**  | **SE**  | **95%CI**  |
| Kerjasama Tim (X)  |  |  |  |  |
| X1.1  | 0.381  | 0.279  | -0.475  | 0.644  |
| X1.2  | 0.492  | 0.32  | -0.535  | 0.866  |
| X1.3  | 0.623  | 0.189  | 0.067  | 0.799  |
| Efektivitas Kerja (Y)  |  |  |  |  |
| Y1.1  | 0.16  | 0.247  | -0.416  | 0.427  |
| Y1.2  | 0.07  | 0.252  | -0.368  | 0.493  |
| Y1.3  | 0.469  | 0.194  | -0.279  | 0.608  |
| Y1.4  | 0.353  | 0.204  | -0.364  | 0.503  |
| Y1.5  | 0.519  | 0.133  | 0.014  | 0.626  |

Loadings

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate**  | **SE**  | **95%CI**  |
| Kerjasama Tim (X)  |  |  |  |  |
| X1.1  | 0.558  | 0.385  | -0.612  | 0.875  |
| X1.2  | 0.588  | 0.414  | -0.797  | 0.925  |
| X1.3  | 0.799  | 0.217  | 0.211  | 0.927  |
| Efektivitas Kerja (Y)  |  |  |  |  |
| Y1.1  | 0.275  | 0.443  | -0.76  | 0.778  |
| Y1.2  | 0.201  | 0.427  | -0.591  | 0.808  |
| Y1.3  | 0.708  | 0.331  | -0.543  | 0.861  |
| Y1.4  | 0.555  | 0.357  | -0.588  | 0.813  |
| Y1.5  | 0.797  | 0.203  | 0.05  | 0.886  |

Path coefficients

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate**  | **SE**  | **95%CI**  |
| Kerjasama Tim (X)→Efektivitas Kerja (Y)  | 0.458  | 0.278  | -0.377  | 0.771  |

Component correlations

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Kerjasama Tim (X)** | **Efektivitas Kerja (Y)** |
| Kerjasama Tim (X)  | 1.0  | 0.458  |
| Efektivitas Kerja (Y)  | 0.458  | 1.0  |

HTMT

|  |  |
| --- | --- |
| Kerjasama Tim (X) ↔ Efektivitas Kerja (Y)  | 0.89  |

Construct quality measures

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Kerjasama Tim (X)** | **Efektivitas Kerja (Y)** |
| PVE  | 0.432  | 0.312  |
| Alpha  | 0.635  | 0.627  |
| Rho  | 0.689  | 0.652  |
| Dimensionality  | 1.0  | 2.0  |

Fornell-Larcker criterion values

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Kerjasama Tim (X)** | **Efektivitas Kerja (Y)** |
| Kerjasama Tim (X)  | 0.657  |  |
| Efektivitas Kerja (Y)  | 0.458  | 0.559  |

R squared values of indicators in measurement model

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.1** | **X1.2** | **X1.3** | **Y1.1** | **Y1.2** | **Y1.3** | **Y1.4** | **Y1.5** |
| 0.311  | 0.346  | 0.638  | 0.076  | 0.04  | 0.501  | 0.308  | 0.636  |

R squared values of components in structural model

|  |  |
| --- | --- |
| **Kerjasama Tim (X)** | **Efektivitas Kerja (Y)** |
|  | 0.209  |

F squared values

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Kerjasama Tim (X)** | **Efektivitas Kerja (Y)** |
| Kerjasama Tim (X)  |  | 0.265  |
| Efektivitas Kerja (Y)  |  |  |

Unstandardized component means

|  |  |
| --- | --- |
| **Kerjasama Tim (X)** | **Efektivitas Kerja (Y)** |
| 4.427  | 4.049  |

Unstandardized component variances

|  |  |
| --- | --- |
| **Kerjasama Tim (X)** | **Efektivitas Kerja (Y)** |
| 0.038  | 0.073  |

Sample correlations (lower diagonal) & Residual correlations (upper diagonal)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **X1.1** | **X1.2** | **X1.3** | **Y1.1** | **Y1.2** | **Y1.3** | **Y1.4** | **Y1.5** |
| X1.1  | 0.0  | -0.468  | -0.347  | 0.2  | 0.06  | -0.002  | 0.043  | -0.15  |
| X1.2  | 0.014  | 0.0  | -0.667  | -0.254  | -0.061  | -0.027  | 0.054  | 0.116  |
| X1.3  | 0.272  | 0.145  | 0.0  | 0.101  | 0.015  | 0.03  | -0.094  | 0.003  |
| Y1.1  | 0.154  | -0.132  | 0.104  | 0.0  | 0.052  | 0.032  | -0.231  | -0.321  |
| Y1.2  | -0.039  | -0.089  | -0.078  | 0.105  | 0.0  | -0.043  | -0.212  | -0.001  |
| Y1.3  | 0.095  | 0.271  | 0.288  | 0.216  | 0.112  | 0.0  | -0.509  | -0.587  |
| Y1.4  | 0.107  | 0.263  | 0.17  | -0.032  | -0.061  | 0.094  | 0.0  | -0.237  |
| Y1.5  | 0.023  | 0.369  | 0.296  | 0.033  | 0.159  | 0.314  | 0.324  | 0.0  |

Correlations between indicators and components

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Kerjasama Tim (X)** | **Efektivitas Kerja (Y)** |
| X1.1  | 0.558  | 0.116  |
| X1.2  | 0.588  | 0.384  |
| X1.3  | 0.799  | 0.36  |
| Y1.1  | 0.058  | 0.275  |
| Y1.2  | -0.107  | 0.2  |
| Y1.3  | 0.349  | 0.708  |
| Y1.4  | 0.276  | 0.555  |
| Y1.5  | 0.375  | 0.797  |

Struktur Organisasi Bumdes Maju Bersinar Desa Marindi

KEPALA DESA

Pengawas Badan Permusyawaratan Desa

H. FAHMI S.Ag

SITI RUHANIAH dan Anggota

TOKO SEMBAKO

UNIT USAHA/KERJA

HADIANOR dan Anggota

MARIYANI dan Anggota

HIDAYATULLAH dan Anggota

JUHRI dan Anggota

MAKLAMI dan Anggota

PENGELOLAAN PASAR

WISATA RIAM MAMBANIN

ANGKUTAN SAMPAH

SIMPAN PINJAM

PDAM

NOR AMELIA

SEKRETARIS

MAWAR

BANDAHARA

MAULANA SYARIPUDIN

KETUA