

Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk SKK Makassar

Yeni Pratiwi Bulu ^{1*)} ; Milka Pasulu ²⁾

^{1,2)} Manajemen, STIM LPI Makassar

*yenibulo@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk SKK Makassar. Dengan metode Analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat sejauh mana pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data regresi melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,660 selain itu memiliki nilai thitung sebesar 10,766, serta memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tim kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk SKK Makassar, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Kata Kunci: *Tim Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk SKK Makassar.*

ABSTRACT

The aim of this research is to investigate the influence of teamwork on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk SKK Makassar. The research employs a quantitative analysis method using simple linear regression analysis to assess the extent of teamwork's impact on employee performance. The regression data processing results from questionnaires distributed to employees show a regression coefficient value of 0.660. Additionally, it has a t-value of 10.766 and a probability value less than 0.05. Therefore, it can be stated that teamwork significantly influences the improvement of employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk SKK Makassar. Thus, the proposed hypothesis is proven to be true.

Keywords: *Teamwork, Employee Performance, PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk SKK Makassar.*

1. Pendahuluan

Secara umum kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu atau suatu proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya peningkatan kinerja di masa yang akan datang. Dalam era globalisasi ini lingkungan menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan atau sumber daya manusia. Karyawan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Tim kerja adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi untuk bekerja sama dengan sesama rekan kerja dan dengan pimpinan, serta berperan atau ikut serta untuk tujuan perusahaan dalam menentukan jalannya aktivitas tersebut, dalam artian ikut menentukan perencanaan dan pelaksanaan aktivitas tersebut. Sehingga dengan adanya tim kerja maka pekerjaan akan dengan cepat terselesaikan, selain itu dapat mengefisienkan waktu yang digunakan. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk

bekerja sama dengan pimpinan. Masalah kinerja karyawan dalam penelitian merupakan hal yang penting, alasannya karena dengan adanya kinerja karyawan akan mempengaruhi loyalitas karyawan bekerja dalam perusahaan (Wibowo, 2008 : 68). Oleh karena itulah kinerja karyawan berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Alasan penelitian tim kerja dalam penelitian ini karena tim kerja sangat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan, terutama yang terlihat pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk SKK Makassar yang senantiasa melakukan tugasnya secara tim, antara lain karyawan yang bekerja pada divisi sales, collection, account saving Consdience (ASC), dan loan signing (LOS). Fenomena yang terjadi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk SKK Makassar adalah kinerja tim kerja dianggap masih rendah dimana meskipun karyawan selalu bekerja dalam tim namun seringkali tidak sesuai dengan yang direncanakan dan selain itu kinerja karyawan juga dianggap belum maksimal.

Penyelenggaraan kerja tim dilakukan karena pada saat sekarang ini tekanan-tekanan persaingan yang semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerja tim daripada bergantung pada individual-individual yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim. Tracy (2006) dalam Eddy (2006) menyatakan bahwa, kerja tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerja tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007:59), Kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan kerja tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan. Sebuah perusahaan dengan jumlah orang yang sama, mengerjakan tugas yang sama dengan teknologi yang sama, berhasil meningkatkan produktivitas secara luar biasa dengan menetapkan kondisi orang bersedia memberikan yang terbaik dari yang dimilikinya dan bekerja bersama di dalam tim. Dalam kerja tim biasanya anggota berupaya maksimal mengerahkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya, bila mereka diberdayakan dengan baik. Oleh karena itu kerja tim disebut juga sebagai kekuatan dalam mengelola proses kerja dalam mencapai tujuan. Kerja tim adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada dunia usaha, penggunaan *team work* seringkali merupakan solusi terbaik untuk mencapai suatu kesuksesan. *Team work* yang solid akan memudahkan manajemen dalam mendelegasikan tugas-tugas organisasi. Namun demikian untuk membentuk sebuah tim yang solid dibutuhkan komitmen yang tinggi dari manajemen. Hal terpenting adalah bahwa *team work* harus dilihat sebagai suatu sumber daya yang harus dikembangkan dan dibina sama seperti sumber daya lain yang ada dalam perusahaan. Proses pembentukan, pemeliharaan dan pembinaan *team work* harus dilakukan atas dasar kesadaran penuh dari tim tersebut sehingga segala sesuatu berjalan secara normal sebagai suatu aktivitas sebuah *team work*, meskipun pada kondisi tertentu manajemen dapat melakukan intervensi. Kerja tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat *teamwork* lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun. Berdasarkan definisi kerja tim yang dinyatakan Buchholz (2000:39) maka indikator-indikatornya sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), yaitu terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain.

- b. Tanggung jawab yang dibagikan (*shared responsibility*), yaitu terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab seperti tanggung jawab seorang manajer dalam pelaksanaan unit kerja.
- c. Penyamaan tujuan (*aligned on purpose*), yaitu memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim.
- d. Komunikasi yang intensif (*intensive communication*) yaitu terciptanya iklim kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur.
- e. Fokus pada masa yang akan datang (*future focused*), yaitu adanya perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang (tumbuh).
- f. Fokus pada tugas (*focused on task*), yaitu terciptanya fokus perhatian anggota tim pada tugas-tugas yang dilaksanakan.
- g. Pengerahan bakat (*talents*), yaitu adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu.
- h. Tanggapan yang cepat (*rapid response*), yaitu adanya pengidentifikasian dan pelaksanaan setiap respon secara cepat.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja karyawan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi. Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis ke dalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal. Tugas pokok beberapa Direktorat, dan selanjutnya masing-masing dibagi habis oleh beberapa sub Direktorat, kemudian beberapa seksi, dan tugas pokok setiap seksi dilakukan oleh beberapa orang pegawai. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja dimaksud. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Rivai (2009 : 309) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Mangkunegara (2005 : 9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah dibujuk/dipikat agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus melakukan tugas-tugas peran mereka dengan cara yang andal, dan mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Wibowo (2008 : 77) dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat tercapai.

c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2. Metode Penelitian

Analisis kualitatif yaitu suatu analisis yang menguraikan deskripsi jawaban responden mengenai tim kerja terhadap kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat sejauh mana pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan,

dengan menggunakan rumus yang disadur dari buku Ridwan dan Akdom (2007 : 247), dengan rumus sebagai berikut :

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

di mana :

Y = Kinerja karyawan

X = Tim kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi.

e = Standar error

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis regresi linier sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh antara tim kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Sentra Kredit Konsumen Makassar. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat disajikan hasil olahan data sistem pengawasan intern terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Sentra Kredit Konsumen Makassar yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandarized Coefficient		t _{hitung}	Signifikan
	Nilai Koefisien	Standar Error		
Constant	8,593	1,234	6.962	0,000
Tim kerja	0,660	0,061	10.766	0,000
R = 0,838		F _{hit} = 115.906		
R ² = 0,703		Sign = 0,000		

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS release 17 maka persamaan regresi dapat diuraikan sebagai berikut : $Y = 8,593 + 0,660 (X)$ Dari hasil persamaan regresi maka dapat dijelaskan bahwa nilai $b_0 = 8,593$, yang dapat diartikan bahwa tanpa adanya tim kerja maka besarnya kinerja karyawan sebesar 8,593, sedangkan $b_1 = 0,660$ yang menunjukkan bahwa pengaruh antara tim kerja dengan kinerja karyawan dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain bahwa semakin baik tim kerja maka kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan. Kemudian dilihat dari nilai korelasi maka diperoleh nilai $R = 0,838$. Hal ini dapat diartikan bahwa korelasi antara tim kerja dengan kinerja karyawan dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif dan kuat. Sedangkan dilihat dari nilai $R^2 = 0,703$ yang dapat diartikan bahwa variabilitas variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tim kerja yaitu sebesar 70,30% ($0,703 \times 100$). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 29,70% ($1 - 0,703 \times 100$) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Kemudian dalam pengujian t (Uji parsial) yang menunjukkan bahwa dengan $\alpha = 0,05$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,766 > 2,761$) dan selain itu nilai probabilitas $< 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan tim kerja sangat berpengaruh nyata dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tim kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk SKK Makassar, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju mengenai adanya pelaksanaan tim kerja yang dilakukan pada perusahaan. Dengan kata lain bahwa adanya sikap pegawai yang memegang teguh amanah dan komitmen dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, kepemimpinan yang baik, adanya evaluasi dalam pelaksanaan kinerja serta adanya pengembangan kepercayaan timbal balik antara perusahaan dengan sesama rekan kerja lainnya maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data regresi melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,660 selain itu memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10,766, serta memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tim kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk SKK Makassar, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Berdasarkan indikator mengenai tim kerja, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju mengenai pelaksanaan tim kerja yang dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Sentra Kredit Konsumen Makassar sebagai berikut :

1. Tanggapan responden mengenai setiap tim kerja memegang teguh komitmen terhadap tujuan bersama, maka jawaban responden yang paling tinggi adalah setuju sebesar 24 orang (47,1%), cukup setuju sebesar 22 orang (43,1%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap tim kerja memegang teguh komitmen terhadap tujuan bersama dapat tercapai dengan baik.
2. Tanggapan responden mengenai mengenai setiap tim kerja menegakkan tujuan spesifik sehingga mempermudah pencapaian tujuan, maka jawaban tertinggi responden cukup setuju sebesar 24 orang (47,1%) dan setuju sebesar 21 orang (41,2%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap tim kerja menegakkan tujuan spesifik sehingga mempermudah pencapaian tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Tanggapan responden mengenai pimpinan mengarahkan tim kerja dalam pencapaian tujuan organisasi, maka jawaban tertinggi responden cukup setuju yaitu sebesar 24 orang (47,1%) dan setuju sebesar 17 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mengarahkan tim kerja dalam pencapaian tujuan organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Tanggapan responden mengenai tim kerja menjadi motivasi karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawabnya, maka jawaban terbanyak responden setuju sebesar 21 orang (41,2%) dan cukup setuju sebesar 20 orang (39,2%). Dengan pernyataan tersebut maka tim kerja menjadi motivasi karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Tanggapan responden mengenai perusahaan menetapkan sistem ganjaran (kompensasi) sesuai dengan evaluasi kinerja tim maka jawaban terbanyak responden setuju sebesar 23 orang (45,1%) dan cukup setuju 20 orang (39,2%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menetapkan sistem ganjaran (kompensasi) sesuai dengan evaluasi kinerja tim maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
6. Tanggapan responden mengenai melalui tim kerja, pengembangan kepercayaan antar sesama rekan kerja dapat ditingkatkan, maka jawaban terbanyak responden cukup setuju yaitu sebesar 25 orang (49,0%) dan setuju sebesar 18 orang (35,3%). Hal ini menunjukkan bahwa melalui tim kerja, pengembangan kepercayaan antar sesama rekan kerja dapat ditingkatkan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Selanjutnya berdasarkan tanggapan pimpinan mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Tanggapan pimpinan mengenai tim kerja menghasilkan kinerja yang tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan, dengan jawaban pimpinan yang paling tinggi adalah baik (nilai skor 47,1%) berarti indikator pertama tim kerja yaitu menghasilkan kinerja yang tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Tanggapan pimpinan mengenai Jumlah yang dihasilkan tim kerja sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan maka jawaban pimpinan paling tinggi adalah baik (nilai skor 52,9 %) berarti indikator kedua tim kerja yaitu Jumlah yang dihasilkan tim kerja sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Tanggapan pimpinan dengan tim kerja maka tugas dapat diselesaikan tepat waktu menunjukkan pimpinan lebih banyak yang memberikan jawaban baik (52,9%) berarti indikator ketiga tim kerja yaitu dengan tim kerja maka tugas dapat diselesaikan tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Tanggapan pimpinan mengenai kesalahan dapat diminimalisir dengan bekerja secara tim sehingga tidak timbul pemborosan maka jawaban pimpinan paling tinggi adalah baik (nilai skor 54,9%) berarti indikator keempat tim kerja yaitu kesalahan dapat diminimalisir dengan bekerja secara tim sehingga tidak timbul pemborosan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Tanggapan pimpinan mengenai tim kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar pekerjaan mengemukakan bahwa pimpinan lebih banyak yang memberikan jawaban baik (nilai skor 60,8%) berarti indikator kelima tim kerja yaitu tim kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Tanggapan pimpinan mengenai tim kerja memiliki inisiatif atau kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka jawaban tertinggi pimpinan baik (nilai skor 60,8%) berarti indikator keenam tim kerja yaitu tim kerja memiliki inisiatif atau kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan bahwa :Dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa tim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Sentra Kredit Konsumen Makassar, alasannya karena memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai $R = 0,838$, Hal ini dapat diartikan bahwa korelasi antara tim kerja dengan kinerja karyawan dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif dan kuat. Sedangkan dilihat dari nilai $R^2 = 0,703$ yang dapat diartikan bahwa variabilitas variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tim kerja yaitu sebesar 70,30% ($0,703 \times 100$). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 29,70% ($1 - 0,703 \times 100$) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Referensi

- Alwi, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif (Edisi kedua). BPFE, Yogyakarta.
- Buchholz, S. (2000). Creating the High-Performance Team. John Wiley & Sons, Inc., Canada.
- Dewi, S. (2007). Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian). Progressio.
- Dubrin, A. J. (2005). Leadership: The Complete Ideal's Guide. Prenada Media, Jakarta.
- Fahmi, I. (2010). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Jakarta.
- Griffin, R. W. (2004). Management. Houghton Mifflin, Boston.
- Hendricks, K. et al. (2004). The Balanced Scorecard: To adopt or not to adopt, Invey Business Journal. www.iveybusinessjournal.com

- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Poernomo, E. (2006). Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Jesslynk Cakes Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 6(2).
- Riduan dan Akdon. (2007). *Rumus dan Data Analisis Statistik (Cetakan kedua)*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan (Cetakan kedua)*. Raja Grafindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kedua)*. Aditama, Bandung.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ketiga, cetakan kedua)*. YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional (Edisi pertama)*. Andi, Yogyakarta.
- Suman, Y. U. (2011). *Analisis Pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Tesis USU Medan.
- Supriyono, A. S. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press, Malang.
- West, M. (2002). *Kerja Sama yang Efektif (Cetakan kelima)*. Kanisius, Yogyakarta.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja (Edisi pertama, cetakan kedua)*. RajaGrafindo, Jakarta.
- Williams, P. (2008). *The Magic of Teamwork*. PT. Grassindo, Jakarta.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *SPSS Complete: Tehnik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek, Jakarta.
- Yuli, S. B. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.

