

# **PENGARUH *TEAMWORK* DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN TITIAN BUDI LUHUR DI KABUPATEN PARIGI MOUTONG**

**Margotje Treisje Pandelaki**

*treisjepandelaki@yahoo.com*

*Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako Palu*

## **Abstract**

*The study aims to determine and analyze simultaneous influence of teamwork and work culture on employees' performance at Titian Budi Luhur Foundation in Parigi Moutong District. Method of analysis is quantitative approach with multiple linear regressions. Population and sample involve 49 employees of Titian Budi Luhur foundation in Parigi Moutong District that focus on two business units namely PT. BPR Binartha Luhur and Budi Luhur Saving and Loan Cooperative. The study finds that teamwork and work culture simultaneously and partially influence employees' performance in PT. BPR Binartha Luhur and Budi Luhur Saving and Loan Cooperative significantly with  $R^2$  value of 0,583 or 58,3 %. This show that independent variables of teamwork and work culture influence the employees' performance of 58,3% while 41,7% influenced by other variables that are not studied.*

Organisasi atau perusahaan tentulah sangat mengutamakan hasil kerja yang maksimal, bermutu dan berprestasi untuk memberikan hasil pendapatan yang memuaskan. Tapi untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan itu tentu tidak dapat jadi dengan sendirinya, perlu faktor pendukung yang melengkapi sampai pada proses keberhasilannya atau pencapaian hasil yang diharapkan. Antara lain adalah faktor kinerja karyawan yang dapat menjadi ukuran dari pencapaian kerja. Karyawan yang berkinerja dalam bekerja adalah modal utama sebuah perusahaan dalam menjalankan usaha. Artinya, kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sebagai tenaga-tenaga terampil sangat diandalkan untuk dapat memajukan mutu pelayanan yang berhubungan langsung dengan kebutuhan konsumen seperti dalam usaha pelayanan jasa keuangan.

Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan upaya peningkatan kinerja karyawan dan terus melatih dalam sikap dan perilaku kerja yang baik. Dengan demikian tidak dapat diabaikan variabel yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan seperti *teamwork* dan budaya kerja. Karena pengelolaan kerja dalam organisasi atau

perusahaan haruslah dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lahir dari kerjasama yang kuat dan keluhuran budinya dalam sikap dan perilaku yang baik. Karena itu kinerja karyawan tetap dengan kebutuhan konsumen seperti dalam usaha pelayanan jasa keuangan. Karena itu kinerja karyawan tetap harus dapat diupayakan secara optimal, yang mana menurut Mathis dan Jackson (2006) menekankan pada pentingnya kuantitas dan kualitas kerja, serta dapat menggunakan waktu dengan efektif dan seefisien mungkin, juga diharapkan ada perhatian dan pemberian diri yang tulus dalam bekerja, bahkan dapat bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Memang tidaklah sulit jika diperhatikan tapi tentu dalam pelaksanaannya membutuhkan perhatian yang sungguh untuk hasil kerja yang baik. Karena dengan pelayanan kerja yang lebih baik maka akan menentukan pula laju pengembangan usaha untuk mendapatkan peningkatan produktivitas yang diharapkan.

Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan upaya peningkatan kinerja karyawan dan terus melatih dalam sikap dan perilaku kerja yang baik. Dengan demikian tidak dapat diabaikan variabel yang juga turut

mempengaruhi kinerja karyawan seperti *teamwork* dan budaya kerja. Karena pengelolaan kerja dalam organisasi atau perusahaan haruslah dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lahir dari kerjasama yang kuat dan keluhuran budinya dalam sikap dan perilaku yang baik. Perusahaan atau organisasi yang memberi fokus pada peningkatan kinerja sebaiknya pula dapat menerapkan dan mengarahkan pola kerja *teamwork*. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016: 419), keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun tim. Dan selanjutnya dikatakan bahwa tim kerja itu (*teamwork*) ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi.

Sejalan dengan ini, Mangkuprawira (2009) memberi 4 gagasan tentang *teamwork* yakni: *pertama*, mempunyai kesamaan visi dan misi kerja. Ini penting jika dalam pengerjaan tugas tanpa arahan dalam tuntunan visi dan misi kerja yang jelas, tidak akan mencapai target kerja yang maksimal. Adanya persamaan sudut pandang yang relative sama yang dibangun dalam *teamwork*, akan berdampak pada proses kerja yang efektif dalam pencapaian target. *Kedua*, prioritas perhatian dan tindakan. Dalam *teamwork*, memberi prioritas perhatian berarti tidak sekedar tahu tetapi dapat melakukan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan bersama. Karyawan yang memberi prioritas perhatian pada mutu kinerjanya maka akan diikuti dengan meningkatnya produktivitas dan berdampak pada imbalan (kompensasi) untuk kepuasan kerja karyawan. *Ketiga*, karyawan berkomitmen tinggi pada pekerjaan. Berkomitmen berarti tidak sekedar janji, tetapi justru bersedia untuk dapat meningkatkan kemauan dan kemampuan kerja dengan potensi yang dimiliki. Hal ini dimaksud supaya ada keseimbangan dengan tanggung jawab dan hak yang diterima karyawan. *Keempat*, tim yang kuat sebagai magnit kerja. Pemikiran ini sangat tegas menjelaskan bahwa

*teamwork* menjadikan kekuatan bersama yang dapat saling membantu dan melengkapi untuk proses kerja di dalam tim.

Selain *teamwork*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Koentjaraningrat (2004) menyampaikan pengertian budaya adalah keseluruhan yang terkait yang dimiliki manusia, baik gagasan, tindakan maupun hasil karyanya melalui proses belajar. Jadi bekerja senantiasa terkait dengan sikap dan perilaku dari orang yang bekerja, tapi juga dituntut perhatian dan keseriusan dalam melakukan tanggungjawab kerja untuk pencapaian hasil kerja yang optimal sesuai target yang diharapkan. Sejalan dengan itu, Ndraha (2003) menekankan bahwa budaya kerja sangat terkait dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan perilaku mereka pada waktu kerja. Budaya kerja penting diterapkan karena dapat membantu karyawan bekerja dengan sikap diri yang setia dan penuh perhatian terhadap kerja, sehingga rutinitas kerja tidak selalu menunggu perintah, tetapi dapat melakukan dengan inisiatif, bertanggungjawab, rajin, kreatif dan adanya kondisi kerja yang saling membantu.

Dengan bertolak dari variabel-variabel tersebut di atas maka penelitian ini diarahkan pada Yayasan Titian Budi Luhur sebagai yayasan yang bergerak dibidang pelayanan jasa keuangan namun hanya difokuskan pada kedua unit usaha yang dikembangkan yaitu pada PT. BPR (Bank Perkreditan Rakyat) Binartha Luhur, dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur yang ada di desa Sumbersari Kabupaten Parigi Moutong. Sekalipun bergerak dibidang pelayanan jasa keuangan masyarakat dalam skala kecil di daerah, namun tentu pelayanan terhadap nasabah bank dan anggota koperasi tetap menjadi hal yang utama. Sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang jasa keuangan, PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur, tentu sangat memperhitungkan kepuasan konsumen dan menjaga kesetiaan konsumen bermitra untuk mempercayakan keuangan mereka, maka karyawan dituntut untuk bekerja

dengan teliti, sabar melayani, tapi juga perlu kehati-hatian dalam pengelolaan usaha, sehingga tetap menjaga citra usaha yang bermoral dan dapat dipercaya. Apalagi jika karyawan merasakan pekerjaan itu dapat menjamin kelangsungan masa depannya, maka karyawan akan memperlihatkan kesukaan bekerja, rajin, bertanggungjawab, teliti, cerdas dan mau membantu.

Pencapaian hasil kerja dalam pengembangan usaha pelayanan jasa keuangan tersebut tidaklah hanya menjadi target secara individual atau orang perorang, maka optimalisasi hasil kerja juga diharapkan adalah dukungan secara bersama dalam dukungan kerja tim (*Teamwork*). Karna seperti yang disampaikan dalam wawancara dengan Bapak Ketut Sosiodimejo, dalam jabatan sebagai direktur, 24 September 2016, bahwa dalam perencanaan dan pelaksanaan bidang-bidang pekerjaan mengupayakan pihak karyawan untuk bekerja dalam teamwork. Selain agar dapat mendayagunakan tenaga kerja yang ada sekaligus proses kerja menjadi dimudahkan karena dilakukan dalam upaya bersama. Hal yang sama dicontohkan dalam bidang pemasaran untuk upaya sosialisasi dan observasi di lapangan yang dijalani selama ini, sangat nampak kelemahan atau ketimpangan kerja jika tidak dilakukan dengan upaya kerjasama dalam tim. Kendala yang dihadapi selama ini, antara lain dimana ada karyawan yang kurang memberi diri dan partisipasinya dalam penugasan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan kerja tim, selain beralasan menumpuk pekerjaan rutinnnya tapi juga tidak berinisiatif untuk berupaya menambah wawasan pekerjaannya. Contoh yang lain seperti upaya pengurus yayasan untuk membuka cabang yang baru, turut terkendala jika hasil kerja tidak didukung dengan upaya kerjasama *teamwork* yang solid dan bersinergis baik diantara pengurus maupun bersama-sama dengan karyawan. Karyawan yang bekerjasama dalam tim seharusnya menjadi rekan sekerja yang turut menunjang upaya - upaya peningkatan produktivitas yang diharapkan.

Di sisi yang lain, dari hasil wawancara bersama dengan Bapak Ketut Sosiodimejo, peneliti mendapatkan informasi bahwa seiring dengan perkembangan usaha yayasan yang terus berkembang yaitu dengan adanya penambahan kantor cabang, diikuti dengan penambahan nasabah (konsumen) telah terjadi tingkat kesibukan yang cukup tinggi, yang memberi pengaruh kepada perilaku karyawan terhadap rutinitas kerja sehari-hari, dan turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, serta berimbas pada prestasi karyawan. Selanjutnya disampaikan dari wawancara tersebut, keluhan sebagai berikut:

Hal penting yang belum diperhatikan selama ini adalah karyawan belum memiliki kemampuan memahami dan mengerjakan bidang-bidang pekerjaan yang lain selain yang rutin dikerjakan. Sehingga jika karyawan yang bertugas berhalangan maka akan menjadi kendala, contohnya kadang terjadi penyetoran tertunda karena yang bertugas tidak di tempat, maka terjadi penyetoran titipan, disebabkan rekan kerja yang lain tidak dapat dan segan mengerjakannya. Di sisi yang lain kurangnya kesadaran karyawan untuk bertanggungjawab, dan minimnya kemampuan serta keinginan untuk menambah pengetahuan tentang bidang-bidang pekerjaan yang lain. Bahkan tidak punya kerelaan untuk membantu pekerjaan teman agar pelayanan terhadap konsumen tetap lancar dan baik, apalagi lingkup usaha yang dikerjakan adalah pelayanan jasa keuangan yang sangat membutuhkan pelayanan prima bagi konsumen. Jadi penting memberi pelatihan atau minimal arahan dan motivasi bagi karyawan untuk menambah ketrampilan dan wawasan tentang bidang-bidang pekerjaan agar ini juga dapat menjadi ukuran penilaian kinerja bagi karyawan.

Dari keluhan tersebut sangat diharapkan partisipatif diri karyawan untuk dapat menuntaskan pekerjaan secara bersama dengan tidak selalu harus menunggu perintah, atau membiarkan pekerjaan dari rekan kerjanya, karena itu dapat berdampak pada bidang pekerjaan lain yang turut mengalami hambatan,

seperti dengan penyeteroran yang tertunda, maka pencatatan administrasi serta distribusi transaksi keuangan turut mengalami hambatan. Padahal dapat saja pekerjaan seperti itu dikerjakan oleh yang lain agar proses kerja tetap berjalan. Kondisi kerja yang saling membantu, dapat melakukan inisiatif, bertanggungjawab, rajin, akan sangat mendukung perusahaan meningkatkan mutu pelayanan, dan produktivitas hasil yang diharapkan.

**METODE**

**Jenis Penelitian**

Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis/tipe penelitian deskriptif, yaitu untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono: 2010). Sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh variabel teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur. Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Teknik pengambilan data adalah dengan angket berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur sebanyak 49 orang karyawan. Adapun data responden pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Data Karyawan Tetap PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Sdimpan Pinjam (KSP) Budi Luhur**

Jabatan	Jumlah Orang	Keterangan
Direktur	2 Orang	Responden
Manajer	4 Orang	Responden
Kepala Bagian	12 Orang	Responden
Staf Operational dan Administrasi	14 Orang	Responden

keuangan		
Staf Perkreditan dan Pemasaran	17 Orang	Responden
<b>TOTAL</b>	<b>49 orang</b>	

Penelitian ini menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden dalam penelitian, dengan demikian maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 49 orang.

**Instrumen Penelitian**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkatkevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2006: 168). Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa hasilnya valid dengan perolehan nilai koefisien *corrected item-total corelation* lebih besar atau sama dengan 0,30 (Arikunto, 2006:168).

Adapun hasil uji validitas yang dilakukan dalam penelitian dimana objek penelitian tersebut dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Sejahtera Tolai, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Soal	Corrected Item Total Corelation	Keputusan (r > 0.3) = valid
Teamwork (X <sub>1</sub> )	1	0,379	Valid
	2	0,353	Valid
	3	0,551	Valid
	4	0,336	Valid
	5	0,549	Valid
	6	0,359	Valid
	7	0,374	Valid
	8	0,371	Valid
	9	0,421	Valid
	10	0,381	Valid
	11	0,314	Valid
	12	0,361	Valid
	13	0,446	Valid
	14	0,399	Valid
	15	0,381	Valid
	16	0,551	Valid
	17	0,551	Valid
	18	0,436	Valid
	19	0,549	Valid

Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,356	Valid
	2	0,463	Valid
	3	0,345	Valid
	4	0,578	Valid
	5	0,525	Valid
	6	0,376	Valid
	7	0,346	Valid
	8	0,457	Valid
	9	0,463	Valid
	10	0,387	Valid
	11	0,372	Valid
	12	0,341	Valid
	13	0,354	Valid
	14	0,318	Valid
	15	0,312	Valid
	16	0,499	Valid
	17	0,332	Valid
	18	0,399	Valid
	19	0,515	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,393	Valid
	2	0,570	Valid
	3	0,517	Valid
	4	0,514	Valid
	5	0,409	Valid
	6	0,394	Valid
	7	0,484	Valid
	8	0,527	Valid
	9	0,514	Valid
	10	0,367	Valid
	11	0,451	Valid
	12	0,378	Valid
	13	0,354	Valid
	14	0,417	Valid
	15	0,517	Valid

	16	0,497	Valid
	17	0,409	Valid
	18	0,347	Valid
	19	0,409	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas, Tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel bebas, menunjukkan semua butir pertanyaan/pernyataan valid mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,3 yaitu butir pertanyaan untuk variabel *Teamwork* (X<sub>1</sub>), budaya kerja (X<sub>2</sub>), dan kinerja karyawan (Y) sehingga tidak ada pertanyaan yang harus dikeluarkan karena sudah memenuhi syarat.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2010; 219). Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2010; 220). Adapun hasil uji reliabilitas yang dapat diuraikan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel. 3 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan (r > 0.6) = Reliabilitas
1	<i>Teamwork</i> (X <sub>1</sub> )	.722	Reliabel
2	Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	.663	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	.740	Reliabel

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada penelitian ini dinyatakan andal, sebab memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> (0,6) (Sugiyono, 2010; 220). Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner cukup andal apabila digunakan untuk mengukur kembali objek yang sama, hasil yang ditunjukkan relative tidak beda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

**1. Uji Normalitas**

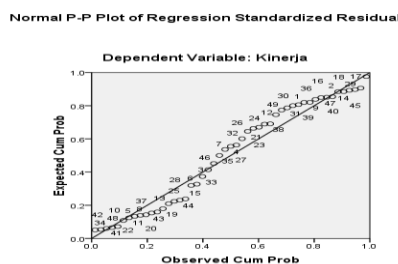
Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau

keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

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

Dengan bantuan program statistik SPSS 16 hasil Uji Normalitas, data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal atau memenuhi asumsi normalitas berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang telah disebutkan diatas. Adapun hasil dari uji normalitas dapat di lihat pada gambar berikut ini.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot**

Gambar 1 hasil uji normalitas normal P-Plot di atas menunjukkan bahwa plot yang terdapat dalam gambar mengikuti garis diagonal. Hal ini menggambarkan bahwa pengujian dari penelitian tersebut telah memenuhi uji normalitas data.

**2. Uji Multikolinearitas**

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas (*independent*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel. Menurut Gunawan (2001:235) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat

dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variabel independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil Uji multikolinearitas dengan menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF) seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

No.	Varibel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolera nce	VIF
1	TEAMWORK (X <sub>1</sub> )	0,551	1,814
2	BUDAYA KERJA (X <sub>2</sub> )	0,551	1,814

Tabel diatas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**3. Uji Heterokedastisitas**

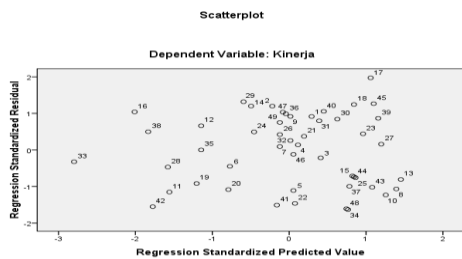
Heterokedastisitas didalam hasil penelitian yang diolah dengan alat analisis statistik regresi linear berganda terjadi bila ditemukan adanya gejala kesalahan *varians* gangguan dari setiap pengamatan atas seluruh nilai variabel *independen* (bebas). (Santoso, 2005:239). Singgih Santoso (2000) menyatakan bahwa untuk melihat ada tidaknya *heteroskedastisitas* pada grafik adalah dengan melihat pola sebaran titik-titik (data):

- a. Jika titik-titik tersebut membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian

menyempit maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.

- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas pada sebaran titik-titik, baik diatas maupun dibawah angka nol maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut:



**Gambar 2. Regresi Standardized Prected Value**

Berdasarkan Gambar 2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik parametrik dengan fungsi

**Tabel .5 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

Dependen Variabel Y = Kinerja Karyawan				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	5,374	9,214	0,583	0,563
X <sub>1</sub> = Teamwork	0,358	0,148	2,426	0,019
X <sub>2</sub> = Budaya Kerja	0,573	0,134	4,282	0,000
R- = 0,775				
R-Square = 0,601	F-Statistik = 34,593			
Adjusted R-Square = 0,583	Sig. F = 0,000			

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, adapun

menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh *teamwork* (X<sub>1</sub>), dan budaya kerja (X<sub>2</sub>), terhadap Kinerja karyawanPT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 49 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen (*Teamwork* dan budaya kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah  $Y = 5,374 + 0,358X_1 + 0,573X_2$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) memberi pengaruh terhadap variabel independen (Y) model analisis regresi kinerja karyawan pada PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur dapat dilihat persamaan diatas dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk nilai constanta sebesar 5,374 berarti kinerja karyawan pada PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 5,374.
2. *Teamwork*( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,358 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara *teamwork* dan kinerja karyawan. Artinya semakin baik penerapan *teamwork* yang ada pada PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Budaya Kerja ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,573 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara budaya kerja dan kinerja karyawan. Artinya semakin mampu sikap dan perilaku karyawan mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab bekerja pada PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, maka hasil pengujian regresi sebagai berikut:

### 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian regresi menunjukkan pengujian simultan diperoleh dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung sebesar 34,593 dan nilai probabilitas signifikansi tersebut sebesar 0,000 dan tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  atau nilai standar error yang telah ditetapkan secara umum yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa *teamwork* dan

budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.

### 2. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian regresi menunjukkan hasil uji parsial pada penelitian ini untuk variabel *teamwork* sebagai variabel  $X_1$  memiliki t hitung sebesar 2,426 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 dan tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari pada tingkat  $\alpha$  yaitu  $0,019 < 0,05$ . Artinya bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur. Variabel budaya kerja sebagai variabel  $X_2$  menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,282 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari pada tingkat  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.

### 3. Koefisien Determinasi

Hasil nilai *adjust R-square* dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebasnya. Pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) dapat di lihat pada nilai koefisien determinasi. Semakin tinggi nilai *R Square* menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan terhadap variabel tidak bebas semakin baik. Berdasarkan hasil estimasi di atas dapat menunjukkan  $R^2$  sebesar 0,583 atau sebesar 58,3%, yang mempunyai makna bahwa variabel bebas yaitu *teamwork* dan budaya kerja mampu menjelaskan variasi atau mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan



atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.**

Berdasarkan hasil regresi berganda menunjukkan bahwa *teamwork* dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa adanya *teamwork* yang baik dilakukan oleh karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur dalam bekerja serta terciptanya budaya kerja yang baik akan berimbas kepada hasil kinerja yang baik. *Teamwork* dan budaya kerja yang dikelola dan diterapkan dengan baik akan berpengaruh pada sikap dan pandangan setiap karyawan untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan setiap tugas kerja demi menjaga kepercayaan setiap nasabah/anggota koperasi, maka PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur akan terus bergerak maju dan turut memberi partisipasi dalam peningkatan perekonomian di masyarakat. Budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan kerja menampakkan hubungan kerja yang baik diantara karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur juga dengan nasabah/anggota. Karena nasabah/anggota yang dapat terpenuhi kebutuhannya dan difasilitasi kebutuhannya oleh pelayanan yang baik dari karyawan maka akan merasa nyaman untuk terus memberikan kepercayaan kepada PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur. *Teamwork* dan budaya kerja yang terjalin dengan baik di PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya karena setiap karyawan bertanggungjawab atas tugas kerjanya dan memberikan hasil kerja yang terbaik demi kemajuan kedua bidang usaha tersebut, bahkan demi terwujudnya tujuan yang diharapkan. Dengan demikian *teamwork* dan

budaya kerja memberi pengaruh untuk pencapaian hasil kerja yang diharapkan. Karena dengan *teamwork* dan budaya kerja karyawan dapat menyatakan kemampuan sumber dayanya dan komitmen untuk menjadi yang unggul dan berprestasi demi peningkatan usaha Yayasan Titian Budi Luhur dalam mengupayakan kesuksesan usaha perbankan melalui PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rediyono, (2013) yang menyatakan *teamwork* dan budayanya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafidz Manaf Muhajir, (2016) dalam hal ini menunjukkan *teamwork* dan budayanya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur**

*Teamwork* memiliki peranan yang penting dalam pencapaian kinerja perusahaan karena jika terjalin kerjasama tim yang baik serta mampu menyelesaikan setiap tugas dan program kerja secara tepat waktu dan efektif tentunya akan menciptakan hasil kerja yang baik. Setiap karyawan di PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur harus selalu bekerja sama secara tim dalam mengelola simpanan dari para nasabah/anggota dengan baik sehingga dana yang dititipkan nasabah/anggota tersebut dapat dikelola dengan baik demi kemajuan dan keuntungan bersama. Setiap karyawan harus selalu mengutamakan kepentingan nasabah/anggota sehingga mereka dapat memberikan kepercayaannya dan mau terus untuk menggunakan jasa PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.

*Teamwork* yang baik tentunya harus terus terjaga pada suatu perusahaan karena dengan *teamwork* yang baik maka setiap beban kerja yang dihadapi akan terselesaikan tepat waktu

serta efektif sesuai tujuan yang telah direncanakan. *Teamwork* yang baik akan menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawannya oleh karena itu kerjasama tim sangat penting demi kemajuan suatu perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marudut Marpaung, (2014) yang penelitiannya menunjukkan *teamwork* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farid, (2015) yang menyatakan *teamwork* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur**

Budaya kerja yang baik pada suatu perusahaan dipandang sebagai kemampuan karyawan dalam menerapkan nilai budaya dalam bekerja. Budaya kerja sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Perusahaan yang telah lama berdiri dan berusaha menjaga kelangsungan hidupnya akan berusaha menggali budaya yang spesifik yang menjadi ciri perusahaan tersebut dalam menghadapi tajamnya tingkat persaingan dan perkembangan dimasa yang akan datang. Budaya kerja yang kuat sangat berpengaruh dalam meningkatkan konsistensi seseorang dalam berperilaku. Dengan kata lain, budaya menjadi faktor penting meningkatkan kinerja atau *performance* seseorang dalam perusahaan. Budaya kerja yang kuat juga sering dikatakan membantu kinerja karyawan karena menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa dari dalam diri karyawan sehingga apabila hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka tujuan dari suatu perusahaan akan terwujud.

Budaya kerja pada PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi

Luhur sudah terjalin dengan baik dimana setiap karyawan memiliki tanggungjawab atas tugasnya dan mau menghadapi setiap tugas kerja yang berat demi tercapainya tujuan perusahaan. Setiap karyawan selalu ingin memberikan hasil kerja yang baik dimana jika terjadi keterlambatan pembayaran oleh anggota koperasi maka setiap karyawan perlu melakukan kerja penagihan dan mendatangi anggota tersebut untuk mencari solusi yang baik agar tidak terjadi kesalahpahaman dengan anggota koperasi. Setiap karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur selalu siap menghadapi tantangan kerja demi kemajuan perusahaan dan berusaha memberikan hasil kerja yang baik demi terciptanya kepercayaan para anggota/nasabah. Budaya kerja yang baik sangat penting untuk ditingkatkan demi tercapainya kinerja yang optimal agar setiap tujuan yang telah direncanakan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safrizal, (2014) yang menyatakan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti, (2013) bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Teamwork* dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.
2. *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.
3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.

## Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang diambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. *Teamwork* sangat membantu proses kerja karyawan di PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur menjadi lebih cepat dan terarah, karena penerapan *teamwork* yang semakin baik akan semakin memberi pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk penerapan *teamwork* pada dimensi tim yang kuat sebagai magnet kerja pada dasarnya sudah baik, indikatornya karyawan mampu bekerjasama, kreatif dan memiliki inisiatif kerja yang baik. Tapi dimensi *teamwork* yang masih sangat perlu dikembangkan adalah prioritas perhatian dan tindakan dimana karyawan akan semakin mampu bekerja secara konsisten baik terhadap tugas-tugas yang ditetapkan maupun terhadap arahan penugasan langsung dari pimpinan, sebab kadang karyawan sulit memaksimalkan pekerjaan, khususnya pada saat terjadi penugasan dari pimpinan dengan tugas yang berbeda.
2. Budaya kerja di PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur sangat dibutuhkan untuk melatih sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Karena budaya kerja yang terangkum dalam dimensi perilaku pada waktu kerja sudah sangat baik, dan sebaiknya tetap diupayakan agar perilaku karyawan yang memiliki sumber daya yang baik, dapat bekerja dengan bertanggung jawab, teliti serta dapat menggunakan waktu dengan efektif. Sedangkan budaya kerja pada dimensi sikap terhadap pekerjaan tetap perlu ditingkatkan, sebab jika dimensi ini lemah maka karyawan akan mudah menyerah dengan ketidaknyamanan jika terlalu banyak tuntutan pekerjaan dan kepuasan kerja yang tidak didapatkan. Karena dimensi sikap terhadap pekerjaan yaitu dapat membangun komitmen karyawan bekerja secara optimal dan

berkualitas untuk peningkatan mutu pelayanan usaha perbankan dan koperasi.

3. Kinerja karyawan yang didapat dari hasil penelitian ini sudah baik tapi harus terus ditingkatkan seperti pada dimensi kuantitas pekerjaan, indikatornya bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai aturan akan berdampak pada kedisiplinan diri, sehingga dapat menampilkan sikap yang mau bekerja dengan kemampuan kerja yang maksimal untuk pencapaian tujuan yang diharapkan, tetapi juga dalam hal pemanfaatan waktu harus ditingkatkan supaya efektivitas dan efisiensi kerja dapat berpengaruh pada hasil kerja yang berkualitas, apalagi pekerjaan pada perbankan dan koperasi sangat membutuhkan ketelitian kerja. Selain itu dengan pemanfaatan waktu yang baik maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik, unggul dalam era persaingan bebas dan kemajuan teknologi yang canggih saat ini, tapi kiranya tetap hidup dalam nilai-nilai agama yang dianut untuk saling menghormati agar terjalin kerjasama dan hubungan kekeluargaan yang akrab baik antar karyawan tapi juga terhadap konsumen.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya saya tujukan kepada Prof. Dr. Syahir Natsir, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Bakri Hasanuddin, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan pemikiran, untuk penyelesaian karya tulis ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

- Gunawan, 2001. *Prosedur penelitian satu pendekatan praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Koentjaraningrat, 2004. *Manusia Dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Djambatan
- Mangkuprawira, Syafri, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Statistic*. Bogor. Ghalian Indonesia
- Mathis and Jackson, 2006. *Human and Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta. *Journal Sumberdaya Manusia*, 2010 Fall (57-68).
- Ndraha, Taliziduhu, 2003. *Budaya Organisasi*, Ed 2, Jakarta, PT. Rineka Cipta. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199 Volume 3, No. 2, Mei 2014.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singgih, Santoso, 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* Bandung, Alfabet.