

## **PENGARUH KEKOMPAKAN DALAM *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI LOGISTINDO SURABAYA**

Umi Elan, Bayu Aji Pamungkas

### **ABSTRAK**

*Di Surabaya, banyak perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman atau sering dikenal dengan perusahaan ekspedisi, salah satunya PT. Mandiri logistindo berdiri pada tanggal 23 februari 2007, Jl. Srimahi II No. 3 Moh. Ramdan – Bandung. Untuk bisa lebih berkembang dan bonafit, perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi ini memerlukan sarana dan prasarana yang dapat menelayani konsumen secara maksimal. Salah satu kunci dari keberhasilan dalam ketepatan waktu pengiriman barang disebabkan adanya rasa saling membantu, bersatu padu dalam menghadapi masalah yang tertanam pada semua anggota teamwork.*

*Tujuan penenelitian adalah untuk menganalisa seberapa besar pengaruh kekompakan dalam Teamwork di PT. Mandiri Logistindo Surabaya yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dari sebelumnya. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif eksplanatif. Dimana data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekompakan dalam semua teamwork yang ada pada PT Mandiri Logistindo terhadap kinerja karyawan mempunyai kekompakan yang baik. dan pada hasil Uji Crosstab pada faktor jabatan karyawan bagian staf operasional mempunyai pengaruh paling besar terhadap kekompakan teamwork yaitu sedangkan faktor yang paling kecil mempengaruhi kekompakan teamwork adalah pada faktor usia 35-45.*

***Kata kunci : pengiriman barang, teamwork, kekompakan***

## PENDAHULUAN

Menurut *Stephen P. Robbins-Timoty A Judge* (2008:404) tim semakin menjadi cara utama untuk mengatur pekerjaan di berbagai perusahaan bisnis kontemporer. Tim dengan para individu yang fleksibel memiliki anggota yang mampu menyelesaikan tugas anggota lainnya, hal ini menghasilkan kinerja tim yang lebih tinggi.

Boeing Company menciptakan sebuah tim yang terdiri atas karyawan-karyawan dari bagian produksi, perencanaan, peralatan desain, dan sistem informasi untuk mengotomatisasi pelat-pelat dalam program C-17. Dari tim tersebut mengurangi waktu siklus dan biaya secara drastis, serta meningkatkan kualitas program C-17. Tim ini terdiri atas karyawan-karyawan yang berasal dari tingkat hirarkis yang kurang lebih sama, tetapi dari berbagai bidang pekerjaan yang berbeda, yang berkumpul untuk menyelesaikan sebuah tugas.

Menurut Dewi (2007:50) cara agar *teamwork* bekerja secara maksimal adalah dengan menjaga agar ukuran kelompok-kelompok tugas tetap kecil, menyakinkan standar-standar kinerja dan sasaran-sasaran harus jelas dan dapat diterima, mencapai beberapa keberhasilan awal dan mengikuti petunjuk-petunjuk praktis.

Menurut Dewi (2007:51) untuk memaksimalkan kinerja *teamwork* dibutuhkan kekompakan. Kekompakan ditandai dengan kuatnya hubungan antar anggota tim yang saling merasakan adanya ketergantungan dalam urutan tugas, ketergantungan hasil yang ingin dicapai dan komitmen yang tinggi sebagai bagian dari sebuah tim. *Teamwork* dipilih sendiri oleh beberapa orang yang mengangkat teman satu timnya sendiri dan cara-cara sosial selepas kerja dapat merangsang

kekompakan sosio-emosional. Membantu perkembangan kekompakan sosio-emosional perlu diseimbangkan dengan kekompakan tim.

Menurut Dewi (2007:46) pengertian kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.

Menurut *Stephen P. Robbins-Timoty A. Judge* (2008:380), berbagai penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa kekohesifan dan produktifitas bergantung pada norma-norma terkait kinerja yang telah ditetapkan. jika kekompakan tinggi dan norma kinerja rendah produktifitas akan rendah. Jika kekompakan rendah dan norma kinerja tinggi, produktivitas meningkat, tetapi lebih sedikit bila dibandingkan pada situasi kekompakan tinggi dan norma kinerja tinggi.

Menurut *Stephen P. Robbins-Timoty A. Judge* (2008:406), *teamwork* merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan, selain itu ketrampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota tim juga merupakan nilai tambah yang membuat lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun. Sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan, kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain, dapat menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha individual menghasilkan satu tingkatan kinerja yang lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual.

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.

Di Surabaya, banyak perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman atau sering dikenal dengan perusahaan ekspedisi, misalkan PT. Trans Papua, PT. Trasporindo Agung Sejahtera, PT. Samudra Pasific Maju, PT. Mandiri Logistindo, dan lain-lain. PT. Trans Papua lebih memfokuskan area pengirimannya di Indonesia bagian timur yaitu Timika, Merauke, dan Jayapura. PT. Trasporindo Agung Sejahtera melayani pengiriman area Medan, Jakarta, Surabaya dan Makasar. PT. Samudra Pasific Maju, melayani pengiriman barang area Pekanbaru, Jambi dan Sampit. Sedangkan untuk wilayah pengiriman PT. Mandiri Logistindo meliputi Makasar, Jawa Barat, Jawa Tengah, Pekanbaru, Banjarmasin, Samarinda, Sampit dan Merauke.

PT. Mandiri logistindo berdiri pada tanggal 23 februari 2007, Jl. Srimahi II No. 3 Moh. Ramdan – Bandung. Perusahaan ini bergerak di bidang ekspedisi, perusahaan ini didirikan awalnya hanya melayani pengiriman bibit sawit yang dikirim ke Sumatera.

Pada tanggal 12 September 2008, PT. mandiri Logistindo membuka cabang di Surabaya, berkedudukan di Perumahan Alamuda Regency blok D 1, Kecamatan Kebraon, Surabaya. Secara konsisten perusahaan ini terus berkembang.

Untuk bisa lebih berkembang dan bonafit, perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi ini memerlukan sarana dan prasarana yang dapat melayani konsumen secara maksimal, contoh : mempunyai gudang untuk menyimpan sementara stok barang, mempunyai truk sendiri yang dapat mengambil atau mengirim barang ke tempat tujuan.

PT. Mandiri Logistindo secara bertahap menunjukan peningkatan, ini dapat dilihat dari cakupan layanan yang semakin diperluas dan ketepatan waktu pengiriman barang sampai tempat tujuan. Salah satu kunci dari keberhasilan dalam ketepatan waktu pengiriman barang disebabkan adanya rasa saling membantu, bersatu padu dalam menghadapi masalah yang tertanam pada semua anggota *teamwork*.

Dari observasi lapangan menunjukan pada saat proses kerja di lapangan, anggota *teamwork* sigap dalam menyiapkan traking dan kontener, mempersiapkan barang yang akan dikirim, ketepatan waktu pengambilan barang dengan jadwal keberangkatan kapal.

PT. Mandiri Logistindo cabang Surabaya, terdapat 4 tim dari departemen yang berbeda, tim ini terdiri dari tim marketing beranggotakan 4 orang, tim penerimaan barang terdiri dari 8 orang, tim pengiriman barang terdiri dari 12 orang, tim pengecekan barang beranggotakan 11 orang.

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2010:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Selanjutnya dibagi dalam 4 kata kunci. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian di dasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu

rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti penelitian yang dilakukan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu bersifat logis.

### Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Untuk menjawab permasalahan yaitu tentang peranan kekompakan dalam *teamwork* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, digunakan metode survey dengan jenis dan pendekatan penelitian kuantitatif eksplanatif.

Menurut bungin (2001:51) kualitatif eksplanatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan suatu variable dengan variable yang lain untuk menguji suatu hipotesis. Penelitian eksplanatif dilakukan terhadap sampel dan hasil penelitian tersebut dapat digeneralisasi terhadap populasinya.

### Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:31), definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Untuk penelitian ini variable yang diukur sebagai berikut:

#### 1. Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2010:59) variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Di skripsi ini kekompakan *teamwork* menjadi variabel bebas.

Mangkuprawira (2009:32) menyatakan bahwa kekompakan tim dapat dilihat ketika para anggota tertarik pada tim dan termotivasi untuk tinggal didalamnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kekompakan *Teamwork* adalah Interaksi Tim, Konsep Tujuan, Ketertarikan Pribadi Terhadap Tim

#### 2. Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2010:59) variabel terikat atau variabel independen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Kinerja karyawan menjadi variabel terikat.

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.

Untuk mengukur indikator kinerja karyawan menurut Wibowo (2008:77) yang digunakan adalah Tujuan, Standart, Umpan Balik, Alat/Sarana, Komprtensi, Motif, Peluang.

### Mengoprasikan Kekompakan Tim.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:115) mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini adalah anggota 4 tim yang berada di PT. Mandiri Logistindo Surabaya yaitu total semua anggota tim yang bekerja, dengan jumlah 35 orang.

Menurut Sugiyono (2010:116) mengatakan bahwa sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili, dalam penelitian ini yang diambil oleh peneliti adalah data karyawan unit produksi, karyawan unit pergudangan dan karyawan unit pengiriman yang bekerja.

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 134) apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau lebih.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kualitatif dari sumber primer dan sumber sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010:193). Dengan cara sebagai berikut :

##### **a. Kuisioner**

Menurut Sugiyono (2010:198) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Cara yang digunakan yakni dengan skala likert.

##### **b. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2010:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlahnya sedikit/kecil.

Responden yang dimaksud adalah anggota tim PT. Mandiri Logistindo Surabaya. Cara yang digunakan dalam wawancara oleh peneliti yakni secara langsung kepada narasumber.

##### **c. Observasi**

Menurut Sugiyono (2010:204) Pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Cara obeservasi yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis observasi sistematis. Observasi sistematis adalah observasi yang dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, dan dimana tempatnya.

#### **2. Data Sekunder**

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain (Sugiyono, 2010:193).

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yang didapat dari data kuisioner dengan karyawan PT. Mandiri Logistindo Surabaya.

### **Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini analisis dan pengolahan data akan digunakan analisis skala likert untuk memberikan nilai terhadap jawaban responden, Menurut Sugiyono, (2010:132) "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh

peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi 6 indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden”.

Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda, dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner.

Kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

1. Jika responden menjawab “STS” diberi skor 1
2. Jika responden menjawab “TS” diberi skor 2
3. Jika responden menjawab “N” diberi skor 3
4. Jika responden menjawab “S” diberi skor 4
5. Jika responden menjawab “SS” diberi skor 5

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kekompakan *teamwork*, dan karakteristik *teamwork*, terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Logistindo Surabaya, maka digunakan alat analisis regresi linier sederhana. Kemudian dibantu dengan program SPSS 15.0 for windows. Langkah-langkahnya adalah:

## 1. Validitas dan Reliabilitas

Mengingat pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuisisioner, maka faktor kesungguhan responden dalam menjawab kuisisioner merupakan hal yang sangat penting, oleh sebab itu sebelumnya perlu dilaksanakan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti tentang apa yang akan diteliti. Caranya yaitu dengan analisis item dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2010:426) pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*

## 2. Uji Validitas

Butir yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah nilai  $r=0,3$ ; jika nilai  $<0,3$  maka dinyatakan tidak valid.

Ketentuan penilaian validitas dengan kriteria sebagai berikut.

$0.800 \leq r_{xy} < 1.000$  validitas sangat tinggi

$0.600 \leq r_{xy} < 0.799$  validitas tinggi

$0.400 \leq r_{xy} < 0.599$  validitas cukup

$0.200 \leq r_{xy} < 0.399$  validitas rendah

$0.000 \leq r_{xy} < 0.199$  validitas sangat rendah

$r_{xy} \leq 0.000$  tidak valid

### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ini merupakan bentuk uji kualitas data (kehandalan) yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen untuk mengukur konstruk (variabel). Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika didapatkan jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil apabila digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda, atau dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui apakah alat ukur reliabel atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Sebagai pedoman umum untuk menentukan reliabilitas butir pertanyaan maka suatu instrumen dikatakan reliabel jika  $\alpha_{Cronbach} \geq 0,6$ . Jika nilai  $\alpha_{Cronbach} < 0,6$  maka instrumen dianggap tidak reliabel.

### 4. Metode Regresi Linier Sederhana

Di mana data akan diolah dengan menggunakan cara statistik dalam bentuk metode regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Prosedur pengujian hipotesis dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana dengan rumus Sugiyono (2010:270) pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

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

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

X = Kekompakan *Teamwork*

a = koefisien konstanta

b = koefisien variabel bebas

e = variabel pengganggu

### 5. Uji hipotesa

Untuk pengujian hipotesis akan menggunakan beberapa perhitungan statistik antara lain :

### 6. Perhitungan Koefisien Korelasi (R)

Priyatno (2009:78), Koefisien ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi dengan simbol “R”

Sedangkan menurut Arikunto (2002:77) tabel koefisien adalah tabel koefisien korelasi untuk melihat seberapa kuat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas :

Priyatno (2009:79), Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 0 besarnya  $R^2$  semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya  $R^2$ , maka semakin besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 7. Perhitungan Interval

Perhitungan interval dari kekompakan *teamwork* yang diambil adalah dengan cara mengklasifikasikan menjadi 2 kategori yaitu kekompakan *teamwork* baik dan kekompakan *teamwork* buruk, kinerja bagus dan kinerja buruk kriteria kategorinya adalah dengan memperhatikan skoring kuisioner yang ditetapkan dalam penelitian yaitu skor 1 sebagai nilai terendah dan skor 5 sebagai nilai tertinggi.

Dengan demikian interval menurut Azwar dalam Prasetyo (2007:55) setiap kategori ditetapkan sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah interval/kelas}}$$

#### 8. Uji Tes “t”

Menurut Hartono, (2009:146) uji tes “t” adalah satu uji statistik yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan yang signifikan dari 2 buah mean sampel (dua buah variabel yang di komparatif).

Menurut Hartono, (2009:147) cara memberikan interpretasi terhadap  $t_0$  adalah dengan merumuskan hipotesa alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan adanya perbedaan dan hipotesa nol ( $H_0$ ) menyatakan tidak ada perbedaan. Setelah itu mencari df atau db tersebut berkonsultasi pada tabel nilai “t” hasilnya disebut  $t_{\text{tabel}} (t_t)$ , selanjutnya dibandingkan  $t$  dengan  $t_t$  dengan ketentuan :

- Bila  $t$  sama dengan atau lebih besar dari  $t_t$  maka hiipotesa nol ( $H$ ) ditolak, yang berarti ada perbedaan yang signifikan.
- Bila  $t_0$  lebih kecil dari  $t_t$  maka hiipotesa nol ( $H_0$ ) diterima, yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan.

#### 9. Uji Crosstab

Menurut Sri Rahayu, (2005:115) *crosstab* adalah table silang yang terdiri atas satu baris atau lebih dan satu kolom atau lebih. Crosstab digunakan untuk menganalisa 2 variabel atau lebih, sampai dengan menghitung apakah ada hubungan antara baris dengan kolom. Langkah yang dilakukan adalah dengan melakukan survey dengan pengambilan data dari kuisioner yang dibagikan kepada responden, kemudian ditabulasiakan dalam baris dan kolom. Data yang telah dibuat kemudian dilakukan analisis dengan bantuan program SPSS.15.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Mandiri logistindo berdiri pada tanggal 23 february 2007, Jl. Srimahi II No. 3 Moh. Ramdan – Bandung. Perusahaan ini bergerak di bidang ekspedisi, perusahaan ini didirikan awalnya hanya melayani pengiriman bibit sawit yang dikirim ke Sumatera.

Pada tanggal 12 September 2008, PT. mandiri Logistindo membuka cabang di Surabaya, berkedudukan di Perumahan Alamuda Regency blok D 1, Kecamatan Kebraon, Surabaya. Dibukanya cabang Surabaya ini bertujuan untuk melayani pengiriman pupuk yang akan dipakai untuk kebun sawit yang telah dikirim dari Jawa Barat ke Sumatera. Seiring berjalan waktu, banyak pelanggan-pelanggan baru yang mengirim barangnya lewat PT. Mandiri Logistindo, secara bertahap menunjukkan peningkatan, ini dapat dilihat dari cakupan layanan yang semakin diperluas meliputi Makasar, Jawa Barat, Jawa Tengah, Pekanbaru, Banjarmasin, Samarida, Sampit dan Merauke.

Di Surabaya persaingan antar perusahaan ekspedisi sangat ketat, misalkan PT. Trans Papua, PT. Trasporindo Agung Sejahtera, PT. Samudra Pasific Maju, dan lain-lain. PT. Trans Papua lebih memfokuskan area pengirimannya di indonesia bagian timur yaitu Timika, Merauke, dan Jayapura. PT. Trasporindo Agung Sejahtera melayani pengiriman area Medan, Jakarta, Surabaya dan Makasar. PT. Samudera Pasific Maju, melayani pengiriman barang area Pekanbaru, Jambi dan Sampit.

**Tabel 1**  
**Laporan Pengiriman barang PT.**  
**Mandiri Logistindo Surabaya,tahun**  
**2011-2014**

| Tahun | Jenis Barang                                                                  | Jumlah                                                                                       | Tujuan                                                                                             |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2011  | Pupuk<br>Besi Ulir                                                            | 1.500 Ton<br>3.000 Ton                                                                       | Banjarmasin<br>Makasar                                                                             |
| 2012  | Pupuk<br>Besi Ulir<br>Pupuk<br>Pupuk                                          | 2.200 Ton<br>12.000 Ton<br>250 Ton<br>200 Ton                                                | Banjarmasin<br>Makasar<br>Jawa Tengah<br>Jawa Barat                                                |
| 2013  | Pupuk<br>Pupuk<br>Pupuk<br>Besi Ulir<br>Pupuk<br>Pupuk                        | 1.800 Ton<br>450 Ton<br>300 Ton<br>6.000 Ton<br>500 Ton<br>750 Ton                           | Banjarmasin<br>Pekanbaru<br>Sampit<br>Makasar<br>Jawa Tengah<br>Jawa Barat                         |
| 2014  | Pupuk<br>Pupuk<br>Pupuk<br>Besi Ulir<br>Pupuk<br>Besi Polos<br>Pupuk<br>Pupuk | 2.100 Ton<br>1.600 Ton<br>900 Ton<br>3.000 Ton<br>650 Ton<br>1.300 Ton<br>700 Ton<br>550 Ton | Banjarmasin<br>Pekanbaru<br>Sampit<br>Makasar<br>Samarinda<br>Merauke<br>Jawa tengah<br>Jawa Barat |

Sumber : Data Perusahaan

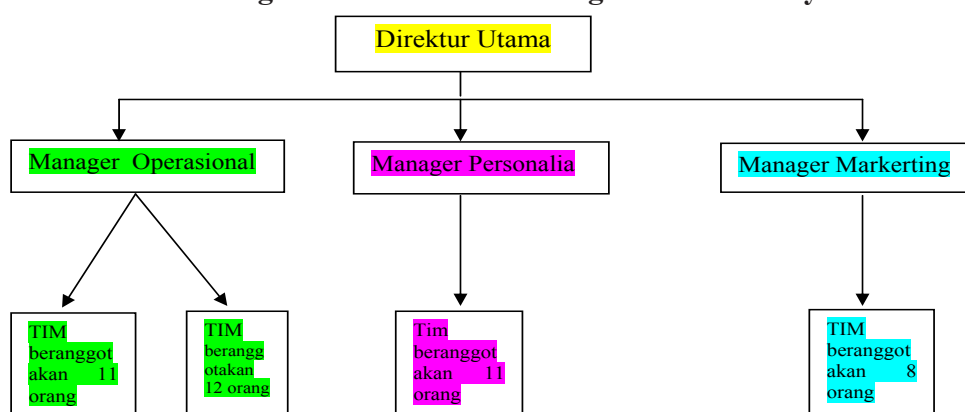
PT. Mandiri Logistindo mempunyai keunggulan dalam ketepatan dan jumlah wilayah pengiriman semakin diperluas dari tahun ke tahun. Ketepatan waktu yang dimaksudkan adalah setiap barang yang dikirimkan sampai ketempat tujuan sesuai lama hari yang sudah ditentukan sebelumnya. Salah satu kunci dari keberhasilan dalam ketepatan waktu

pengiriman barang disebabkan adanya rasa saling membantu, bersatu padu dalam menghadapi masalah yang tertanam pada semua anggota *teamwork*.

PT. Mandiri Logistindo cabang Surabaya, terdapat 4 tim dari departemen yang berbeda, tim ini terdiri dari tim marketing beranggotakan 4 orang, tim penerimaan barang terdiri dari 8 orang, tim pengiriman barang terdiri dari 12 orang, tim pengecekan barang beranggotakan 11 orang. Jumlah anggota dari 4 tim adalah 35 orang.

Tim marketing yang beranggotakan 4 orang bertugas mencari pelanggan baru dan memprossikan kelebihan-kelebihan perusahaan kepada calon pelanggan yang akan menggunakan jasa pengiriman PT. Mandiri Logistindo. Pada tim penerimaan barang adalah karyawan bagian personalia yang di pilih oleh Manager dan bentuk satu tim untuk membantu proses penerimaan barang yang masuk di Surabaya. Anggota Tim pengiriman barang dipilih dari karyawan-karyawan bagian staf operasional yang bertugas menyiapkan barang yang akan dikirim, kontener, truk. Tim pengecekan barang dipilih dari karyawan bagian operasional tugasnya untuk mengecek barang yang akan dikirim.

**Gambar 1**  
**Struktur Organisasi PT. Mandiri Logistindo Surabaya**



Sumber : Olahan Peneliti

## Deskripsi Umum Responden

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

| Umur          | Frekuensi | Prosentase |
|---------------|-----------|------------|
| 19 ≤ 25 Tahun | 8         | 22,8 %     |
| 25 ≤ 35 Tahun | 24        | 68,6 %     |
| 35 ≤ 45 Tahun | 3         | 8,6 %      |
| Jumlah        | 35        | 100 %      |

Sumber : Olahan Peneliti

Dari tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah umur  $25 \leq 35$  tahun yaitu sebesar 68,6%, sedangkan responden terkecil adalah usia  $19 \leq 25$  tahun ke atas sebesar 22,8%.

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| Pendidikan       | Frekuensi | Prosentase |
|------------------|-----------|------------|
| SMA/Sederajat    | 14        | 40 %       |
| Perguruan Tinggi | 21        | 60 %       |
| Jumlah           | 35        | 100 %      |

Sumber : Olahan Peneliti

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 14 orang atau 40%, sedangkan responden dengan tingkat Perguruan Tinggi sebanyak 21 orang atau 60%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

| Lama Kerja  | Frekuensi | Prosentase |
|-------------|-----------|------------|
| ≥ 2 tahun   | 17        | 48,6 %     |
| 2 ≤ 4 tahun | 11        | 31,4 %     |
| ≥ 7 tahun   | 7         | 20 %       |
| Jumlah      | 35        | 100 %      |

Sumber : Olahan Peneliti

Dari tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu sebanyak 17 orang atau 48,6 % responden dengan lama kerja kurang dari 2 tahun, terdapat 11 orang atau 31,4% responden dengan lama kerja antara 2-4 tahun, sedangkan 7 orang atau 20% responden dengan lama kerja kurang dari 7 tahun.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan**

| Jabatan          | Frekuensi | Prosentase |
|------------------|-----------|------------|
| Staf Operasional | 26        | 74,3 %     |
| Personalia       | 5         | 14,3 %     |
| Marketing        | 4         | 11,4 %     |
| Jumlah           | 35        | 100 %      |

Sumber : Olahan Peneliti

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat jabatan staf operasional sebanyak 26 orang atau 74,3%, responden dengan tingkat jabatan personalia sebanyak 5 orang atau 14,3%, sedangkan responden dengan tingkat jabatan marketing sebanyak 4 orang atau 11,4%.

## Uji validitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kekompakan Teamwork (X)**

| Item kuisioner | Koefisien Korelasi | Nilai Kritis | Keterangan |
|----------------|--------------------|--------------|------------|
| 1              | 0,721              | 0,300        | Valid      |
| 2              | 0,701              | 0,300        | Valid      |
| 3              | 0,611              | 0,300        | Valid      |
| 4              | 0,517              | 0,300        | Valid      |
| 5              | 0,496              | 0,300        | Valid      |
| 6              | 0,563              | 0,300        | Valid      |

Sumber: Olahan Peneliti

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Item Kuisioner | Koefisien Korelasi | Nilai Kritis | Keterangan |
|----------------|--------------------|--------------|------------|
| 1              | 0,568              | 0,300        | Valid      |
| 2              | 0,551              | 0,300        | Valid      |
| 3              | 0,523              | 0,300        | Valid      |
| 4              | 0,771              | 0,300        | Valid      |
| 5              | 0,455              | 0,300        | Valid      |
| 6              | 0,524              | 0,300        | Valid      |
| 7              | 0,484              | 0,300        | Valid      |
| 8              | 0,677              | 0,300        | Valid      |
| 9              | 0,653              | 0,300        | Valid      |
| 10             | 0,479              | 0,300        | Valid      |
| 11             | 0,748              | 0,300        | Valid      |
| 12             | 0,631              | 0,300        | Valid      |
| 13             | 0,631              | 0,300        | Valid      |
| 14             | 0,496              | 0,300        | Valid      |

Sumber: Olahan Peneliti

Dari tabel 7 di atas, hasil uji validitas instrumen terbukti semua variabel yang diolah dari hasil kuisioner melalui SPSS didapatkan  $r_{\text{tabel}} > 0,300$  ( $r_{\text{tabel}}$ ). Jadi seluruh butir pertanyaan dari variabel bebas maupun variabel terikat terbukti valid.

#### Uji Reliabilitas

Dari pengolahan data yang telah diolah penulis didapatkan hasil realibilitas sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | Alpha | Keterangan |
|----------|-------|------------|
| X        | 0,741 | Reliabel   |
| Y        | 0,747 | Reliabel   |

Sumber: Olahan Peneliti

Keterangan dari tabel 8 di atas tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X) dengan nilai alpha 0,741 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel motivasi terbukti reliabel.
2. Variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai alpha 0,747 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel kinerja karyawan terbukti reliabel.

#### Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Data-data yang diperoleh dari jawaban responden kemudian diolah dengan bantuan SPSS 15,0 didapatkan hasil sebagai berikut :

Dari table 9 di bawah analisis regresi sederhana secara keseluruhan hasil perhitungan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$X = 0 \leq Y = 1,639$$

**Tabel 9**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig.  | Correlations |         |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|--------------|---------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Zero-order   | Partial | Part  |
| 1 (Constant) | 1,639                       | 0,564      |                           | 2,909 | 0,006 |              |         |       |
| Teamwork     | 0,567                       | 0,137      | 0,585                     | 4,147 | 0,000 | 0,585        | 0,585   | 0,585 |

Sumber: Olahan Peneliti

Artinya apabila nilai  $X = 0$ , maka nilai  $Y$  (kinerja) sudah mempunyai nilai sebesar 1,639 yang tidak dipengaruhi variabel apapun.

$$Y = 1,639 + 0,567X$$

Yang menunjukkan bahwa Jika  $X$  (kekompakan *teamwork*) berubah dengan satu satuan, maka  $Y$  (kinerja) akan berubah sebesar 0,567 satuan, artinya semakin kompak anggota *teamwork*, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat serta menganggap variabel lain tetap/konstan.

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Korelasi Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 10**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .585 <sup>a</sup> | .343     | .323              | .35029                     |

Sumber: Olahan Peneliti

Dari tabel 10 dijelaskan :

1. Dari hasil Adjusted R Square = 0,323 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat ( $Y$ ) sebesar 32,3% terhadap variabel  $X$  sebagian sisanya 67,7% disebabkan oleh faktor lain, misalkan kedisiplinan, komitmen kerja, loyalitas, kepuasan, persepsi kerja, dan motivasi. Ini tidak masuk dalam penelitian.
2. R Square = 0,343 artinya variasi dalam variabel bebas  $X$  mampu menjelaskan variabel terikat  $Y$  sebesar 34,3 %.
3.  $R = 0,585$  artinya cukup tinggi hubungan antara variabel bebas  $X$  terhadap variabel terikat  $Y$  yaitu sebesar 58,5% sehingga dapat dikatakan hubungan variabel  $X$  terhadap  $Y$  adalah cukup tinggi.

### Uji Interval

Sebagai mana yang telah diuraikan di atas, bahwa perhitungan interval dari penilaian kekompakan *teamwork* terhadap kinerja yang diambil adalah dengan cara mengklasifikasi masing-masing menjadi 2 kategori yaitu kekompakan *teamwork* baik dan kekompakan *teamwork* buruk, kinerja baik dan kinerja buruk. Adapun kriteria kategorinya adalah dengan memperhatikan skoring hasil kuisioner yang ditetapkan dalam penelitian yaitu skor 1 sebagai nilai terendah dan skor 5 sebagai nilai tertinggi.

Dengan demikian interval menurut Azwar (2002:107) setiap kategori ditetapkan sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah interval/kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{2} = \frac{4}{2} = 2$$

Jadi intervalnya adalah = 2

Dengan interval yang diperoleh diatas, maka interval masing-masing variabel sebagai berikut :

$$3 < 5 = \text{Baik}$$

$$1 < 3 = \text{Buruk}$$

Dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner yang terdiri atas pernyataan-pernyataan mengenai kekompakan dalam *teamwork* terhadap kinerja karyawan, maka dapat dilakukan penilaian terhadap kekompakan dalam *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Logistik Surabaya. Penilaian ini dengan menghitung rata-rata jawaban responden terhadap setiap item pernyataan mengenai kekompakan *teamwork*, dan kinerja karyawan tersebut.

Penyajian dari data yang dimaksud adalah dengan membuat tabulasi data sesuai dengan karakteristik

responden masing-masing yang kemudian dihubungkan dengan nilai yang diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden.

### Statistik Deskriptif

Dari hasil penyebaran kuisioner tentang pengaruh kekompakan *teamwork* terhadap kinerja kemudian dilakukan kategoriterhadap kekompakan *teamwork* sesuai indikator yang digunakan. Selanjutnya dari hasil masing-masing indikator yang telah diperoleh nilai rata-rata kemudian dilakukan analisis atas hasil tersebut.

1. Analisis hasil indikator kekompakan tim di PT. Mandiri Logostindo sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator interaksi tim adalah sebesar 3.94, artinya indikator interaksi tim dalam kekompakan *teamwork* masuk dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator konsep tujuan adalah sebesar 4,09, yang artinya indikator konsep tujuan dalam kekompakan *teamwork* masuk dalam kategori baik.

**Tabel 11**  
**Diskripsi Indikator Interaksi Tim**

| Interaksi Tim   |                                                                                                                                                      | Skoring    |           |          |          |           | JML | Rata-rata |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|-----|-----------|
|                 |                                                                                                                                                      | STS<br>(1) | TS<br>(2) | N<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |     |           |
| A               | Segera membantu anggota tim yang mengalami masalah atau kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.                                                      | 1          |           | 1        | 19       | 14        | 150 | 4.28      |
| B               | Segera menyampaikan informasi kepada semua anggota tim jika terjadi perubahan jadwal keberangkatan kapal, ataupun kesiapan barang yang akan dikirim. |            | 3         | 15       | 10       | 7         | 126 | 3.6       |
| Nilai Rata-rata |                                                                                                                                                      |            |           |          |          |           |     | 3.94      |

Sumber : Olahan Peneliti

**Tabel 12**  
**Diskripsi Indikator Konsep Tujuan**

| Konsep Tujuan   |                                                               | Skoring    |           |          |          |           | JML | Rata-rata |
|-----------------|---------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|-----|-----------|
|                 |                                                               | STS<br>(1) | TS<br>(2) | N<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |     |           |
| A               | Mementingkan tujuan perusahaan dari pada kepentingan pribadi. | 1          |           | 1        | 21       | 12        | 148 | 4.22      |
| B               | Mengadakan meeting sebelum melaksanakan pekerjaan.            |            | 1         | 7        | 19       | 8         | 139 | 3.97      |
| Nilai rata-rata |                                                               |            |           |          |          |           |     | 4.09      |

Sumber : Olahan Peneliti

**Tabel 13**  
**Diskripsi Indikator Ketertarikan Pribadi Terhadap Tim**

| Ketertarikan Pribadi Terhadap Tim |                                                                            | Skoring    |           |          |          |           | JML | Rata-rata |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|-----|-----------|
|                                   |                                                                            | STS<br>(1) | TS<br>(2) | N<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |     |           |
| A                                 | Aktif dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh tim.                        |            |           |          | 13       | 22        | 162 | 4.62      |
| B                                 | Bekerja secara maksimal dan tetap menjaga kekompakan tim agar lebih solit. |            |           | 8        | 23       | 4         | 136 | 3.88      |
| Nilai rata-rata                   |                                                                            |            |           |          |          |           |     | 4.25      |

Sumber : Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator ketertarikan pribadi terhadap tim adalah sebesar 4,25, yang artinya indikator konsep tujuan dalam kekompakan *teamwork* masuk dalam kategori baik.

- Analisis hasil indikator dari kinerja karyawan di PT Mandiri Logistindo sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 14 dibawah dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator tujuan terhadap tim adalah sebesar 3,95, yang artinya indikator tujuan dalam kinerja

karyawan masuk dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 15 disamping dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator standart terhadap tim adalah sebesar 4,11, yang artinya indikator standart dalam kinerja karyawan masuk dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 16 samping dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator umpan balik terhadap tim adalah sebesar 3,98, yang artinya indikator umpan balik dalam kinerja karyawan masuk dalam kategori baik.

**Tabel 14**  
**Diskripsi Indikator Tujuan**

| Tujuan          |                                                                    | Skoring    |           |          |          |           | JML | Rata-rata |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|-----|-----------|
|                 |                                                                    | STS<br>(1) | TS<br>(2) | N<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |     |           |
| A               | Memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan, sesuai bidangnya.  |            | 3         | 10       | 12       | 10        | 134 | 3.82      |
| B               | Selalu meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan kepada pelanggan |            |           | 6        | 20       | 9         | 143 | 4.08      |
| Nilai rata-rata |                                                                    |            |           |          |          |           |     | 3.95      |

Sumber : Olahan Peneliti

**Tabel 15**  
**Deskripsi Indikator Standart**

| Standart        |                                                                                        | Skoring    |           |          |          |           | JML | Rata-rata |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|-----|-----------|
|                 |                                                                                        | STS<br>(1) | TS<br>(2) | N<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |     |           |
| A               | Mampu menyelesaikan tugas dengan ketrampilan pemahaman penguasaan tugas yang dimiliki. |            | 2         | 16       | 11       | 6         | 126 | 3.6       |
| B               | Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standart kerja.                       | 1          |           | 4        | 19       | 11        | 144 | 4.11      |
| Nilai rata-rata |                                                                                        |            |           |          |          |           |     | 3.85      |

Sumber : Olahan Peneliti

**Tabel 16**  
**Deskripsi Indikator Umpan Balik**

| Umpan Balik     |                                                              | Skoring    |           |          |          |           | JML | Rata-rata |
|-----------------|--------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|-----|-----------|
|                 |                                                              | STS<br>(1) | TS<br>(2) | N<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |     |           |
| A               | Saling membantu jika anggota tim mengalami kesulitan.        |            | 3         | 12       | 20       |           | 122 | 3.48      |
| B               | Memberi pengarahan kepada anggota tim yang kurang kooperatif |            |           | 1        | 16       | 18        | 157 | 4.48      |
| Nilai rata-rata |                                                              |            |           |          |          |           |     | 3.98      |

Sumber : Olahan Peneliti

**Tabel 17**  
**Deskripsi Indikator Alat/Prasarana**

| Alat/Prasarana  |                                                                                                   | Skoring    |           |          |          |           | JML | Rata-rata |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|-----|-----------|
|                 |                                                                                                   | STS<br>(1) | TS<br>(2) | N<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |     |           |
| A               | Kenyamanan ruang kerja, dapat menambah semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.            |            | 5         | 9        | 19       | 2         | 123 | 3.51      |
| B               | Penggunaan peralatan kerja yang sesuai standar kerja dapat mendukung kelancaran setiap pekerjaan. |            | 1         | 1        | 28       | 5         | 142 | 4.05      |
| Nilai rata-rata |                                                                                                   |            |           |          |          |           |     | 3.78      |

Sumber : Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel 17 diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator alat/prasarana terhadap tim adalah sebesar 3,78, yang artinya indikator alat/prasarana dalam kinerja karyawan masuk dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 18 dibawah dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator kompetensi terhadap

tim adalah sebesar 4,13, yang artinya indikator kompetensi dalam kinerja karyawan masuk dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 19 dibawah dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator motif terhadap tim adalah sebesar 3,67, yang artinya indikator motif dalam kinerja karyawan masuk dalam kategori baik.

**Tabel 18**  
**Deskripsi Indikator Kompetensi**

| Kompetensi      |                                                                                            | Skoring    |           |          |          |           | JML | Rata-rata |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|-----|-----------|
|                 |                                                                                            | STS<br>(1) | TS<br>(2) | N<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |     |           |
| A               | Bekerja secara inovatif mampu memberi gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja |            | 2         | 5        | 17       | 11        | 142 | 4.05      |
| B               | Selalu meningkatkan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan                                |            |           | 3        | 21       | 11        | 148 | 4.22      |
| Nilai rata-rata |                                                                                            |            |           |          |          |           |     | 4.13      |

Sumber : Olahan Peneliti

**Tabel 19**  
**Deskripsi Indikator Motif**

| Motif           |                                                                                                             | Skoring    |           |          |          |           | JML | Rata-rata |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|-----|-----------|
|                 |                                                                                                             | STS<br>(1) | TS<br>(2) | N<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |     |           |
| A               | Perusahaan memberi bonus kepada karyawan diakhir tahun jika target tercapai.                                | 1          | 1         | 7        | 21       | 5         | 133 | 3,8       |
| B               | Memberikan ijin cuti kepada karyawan jika berhalangan misalkan, sakit, menikah, keluarga mengalami musibah. | 1          | 1         | 13       | 18       | 2         | 124 | 3,54      |
| Nilai rata-rata |                                                                                                             |            |           |          |          |           |     | 3,67      |

Sumber : Olahan Peneliti

**Tabel 20**  
**Deskripsi Indikator Peluang**

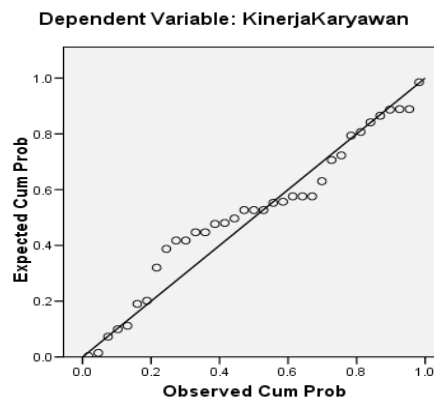
| Peluang         |                                                                                 | Skoring    |           |          |          |           | JML | Rata-rata |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|-----|-----------|
|                 |                                                                                 | STS<br>(1) | TS<br>(2) | N<br>(3) | S<br>(4) | SS<br>(5) |     |           |
| A               | Mengajukan karyawan yang berprestasi untuk naik jabatan.                        |            |           | 3        | 15       | 17        | 154 | 4.4       |
| B               | Memberi kesempatan kepada karyawan untuk mencoba tantangan pekerjaan yang baru. |            |           | 1        | 23       | 11        | 150 | 4.28      |
| Nilai rata-rata |                                                                                 |            |           |          |          |           |     | 4.34      |

Sumber : Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel 20 diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator peluang terhadap tim adalah sebesar 4,34, yang artinya indikator peluang dalam kinerja karyawan masuk dalam kategori baik.

Kekompakan tim terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mandiri Logistindo. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar 3 dapat menjelaskan adanya kenaikan pada variabel dependen (Y) yang cukup tinggi.

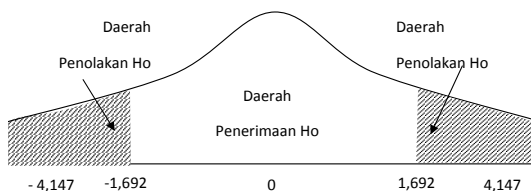
### Uji Test “t”

Uji t tujuannya untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Hipotesis penelitian: Kekompakan *Teamwork* berpengaruh terhadap Kinerja. Dari tabel didapatkan  $t_{hitung} = 4,147$  dan  $t_{tabel} = 1,692$

Gambar 2 Area Hipotesis



Gambar 2 diatas dijelaskan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,147 > 1,692$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti ada pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel

### Uji Crosstab

Berdasarkan interval/kelas yang sudah diperoleh guna mengukur kekompakan anggota *teamwork* sebagaimana nilai rata-rata dari hasil kuisioner terhadap item-item pernyataan, maka dapat diperoleh kategori kompak dari masing-masing responden berdasarkan karakteristik responden dalam tabel dibawah ini :

1. Uji Crosstab Usia Terhadap Kekompakan *Teamwork*

Dari tabel di bawah dapat dijelaskan, pada usia 19-25 dengan jumlah karyawan sebanyak 8 orang berpengaruh pada kekompakan *teamwork* sebesar 22,9%. Pada waktu usia karyawan 25-35 dengan jumlah karyawan sebanyak 24 orang berpengaruh pada kekompakan *teamwork* sebesar 68,6%, sedangkan pada usia 35-45 dengan jumlah karyawan sebanyak 3 orang berpengaruh pada kekompakan *teamwork* sebesar 8,6%. Jadi yang paling mempengaruhi pada waktu

usia karyawan 25 tahun sampai 35 tahun sebesar 68,6%.

2. Uji Crostab Pendidikan Terhadap Kekompakan *Teamwork*

Dari tabel di bawah dapat dijelaskan, karyawan yang tingkat pendidikan SMA berpengaruh terhadap kekompakan *teamwork* sebesar 40%, dan pada tingkat pendidikan perguruan tinggi berpengaruh terhadap kekompakan *teamwork* sebesar 60%. Jadi pada pendidikan tingkat perguruan tinggi menunjukan berpengaruh kepada kekompakan *teamwork* paling tinggi yaitu sebesar 60%.

**Tabel 21**

**Usia \* Team Work Crosstabulation**

|       |                    |                    | Team   |        |
|-------|--------------------|--------------------|--------|--------|
| Usia  | 19 = 25 Tahun      | Count              | 8      | 8      |
|       |                    | % within Usia      | 100.0% | 100.0% |
|       |                    | % within Team Work | 22.9%  | 22.9%  |
|       |                    | % of Total         | 22.9%  | 22.9%  |
|       | 25 = 35 Tahun      | Count              | 24     | 24     |
|       |                    | % within Usia      | 100.0% | 100.0% |
|       |                    | % within Team Work | 68.6%  | 68.6%  |
|       |                    | % of Total         | 68.6%  | 68.6%  |
|       | 35 = 45 Tahun      | Count              | 3      | 3      |
|       |                    | % within Usia      | 100.0% | 100.0% |
|       |                    | % within Team Work | 8.6%   | 8.6%   |
|       |                    | % of Total         | 8.6%   | 8.6%   |
| Total | Count              | 35                 | 35     |        |
|       | % within Usia      | 100.0%             | 100.0% |        |
|       | % within Team Work | 100.0%             | 100.0% |        |
|       | % of Total         | 100.0%             | 100.0% |        |

Sumber : Olahan Peneliti

**Tabel 22**

**Pendidikan \* Team Work Crosstabulation**

|            |                  |                     | Team   |        |
|------------|------------------|---------------------|--------|--------|
| Pendidikan | SMA              | Count               | 14     | 14     |
|            |                  | % within Pendidikan | 100.0% | 100.0% |
|            |                  | % within Team Work  | 40.0%  | 40.0%  |
|            |                  | % of Total          | 40.0%  | 40.0%  |
|            | Perguruan Tinggi | Count               | 21     | 21     |
|            |                  | % within Pendidikan | 100.0% | 100.0% |
|            |                  | % within Team Work  | 60.0%  | 60.0%  |
|            |                  | % of Total          | 60.0%  | 60.0%  |
|            | Total            | Count               | 35     | 35     |
|            |                  | % within Pendidikan | 100.0% | 100.0% |
|            |                  | % within Team Work  | 100.0% | 100.0% |
|            |                  | % of Total          | 100.0% | 100.0% |

Sumber : Olahan Peneliti

3. Uji Crostab Masa kerja Terhadap Kekompakan Teamwork

Dari tabel 23 dapat dijelaskan, bahwa pada waktu masakerja karyawan kurang dari 2 tahun berpengaruh kepada kekompakan *teamwork* sebesar 46,6%. Pada waktu masakerja karyawan 2 tahun sampai 4 tahun berpengaruh kepada kekompakan *teamwork* sebesar 31%, dan pada waktu masakerja 4 tahun sampai 7 tahun berpengaruh kepada kekompakan *teamwork* sebesar 20%. Jadi masakerja yang paling mempengaruhi terhadap kekompakan *teamwork* adalah masakerja karyawan

yang kurang dari 2 tahun sebesar 46,6%.

4. Uji Crostab Jabatan Terhadap Kekompakan *Teamwork*

Dari tabel 24 dapat dijelaskan, jabatan karyawan bagian staf operasional berpengaruh kepada kekompakan *teamwork* sebesar 73,3%.

Jabatan karyawan bagian personalia berpengaruh kepada kekompakan *teamwork* sebesar 14,3%, dan jabatan karyawan bagian marketing sebesar 11,4%. Jadi pada karyawan bagian staf operasional yang paling berpengaruh terhadap kekompakan *teamwork* sebesar 74,3%.

**Tabel 23**  
**Masakerja \* Team Work Crosstabulation**

|           |                    |                    | Team Work | Total  |
|-----------|--------------------|--------------------|-----------|--------|
|           |                    |                    | Baik      |        |
| Masakerja | = 2 tahun          | Count              | 17        | 17     |
|           |                    | % within Masakerja | 100.0%    | 100.0% |
|           |                    | % within Team Work | 48.6%     | 48.6%  |
|           |                    | % of Total         | 48.6%     | 48.6%  |
|           | 2 = 4 tahun        | Count              | 11        | 11     |
|           |                    | % within Masakerja | 100.0%    | 100.0% |
|           |                    | % within Team Work | 31.4%     | 31.4%  |
|           |                    | % of Total         | 31.4%     | 31.4%  |
|           | 4 = 7 tahun        | Count              | 7         | 7      |
|           |                    | % within Masakerja | 100.0%    | 100.0% |
|           |                    | % within Team Work | 20.0%     | 20.0%  |
|           |                    | % of Total         | 20.0%     | 20.0%  |
| Total     | Count              | 35                 | 35        |        |
|           | % within Masakerja | 100.0%             | 100.0%    |        |
|           | % within Team Work | 100.0%             | 100.0%    |        |
|           | % of Total         | 100.0%             | 100.0%    |        |

Sumber : Olahan Peneliti

**Tabel 24**

Jabatan \* Team Work Crosstabulation

|         |                    |                    | Team Work |        |
|---------|--------------------|--------------------|-----------|--------|
|         |                    |                    | Baik      | Total  |
| Jabatan | Staf ops           | Count              | 26        | 26     |
|         |                    | % within Jabatan   | 100.0%    | 100.0% |
|         |                    | % within Team Work | 74.3%     | 74.3%  |
|         |                    | % of Total         | 74.3%     | 74.3%  |
|         | Personalia         | Count              | 5         | 5      |
|         |                    | % within Jabatan   | 100.0%    | 100.0% |
|         |                    | % within Team Work | 14.3%     | 14.3%  |
|         |                    | % of Total         | 14.3%     | 14.3%  |
|         | Marketing          | Count              | 4         | 4      |
|         |                    | % within Jabatan   | 100.0%    | 100.0% |
|         |                    | % within Team Work | 11.4%     | 11.4%  |
|         |                    | % of Total         | 11.4%     | 11.4%  |
| Total   | Count              | 35                 | 35        |        |
|         | % within Jabatan   | 100.0%             | 100.0%    |        |
|         | % within Team Work | 100.0%             | 100.0%    |        |
|         | % of Total         | 100.0%             | 100.0%    |        |

Sumber : Olahan Peneliti

**PEMBAHASAN**

Dari pembahasan yang telah dilakukan didapatkan bahwa hasil analisis sebagai berikut :

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,147 > 1,692$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel Kekompakan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandiri Logistindo. Hal ini didukung oleh para ahli dalam pengertian menurut *Stephen P. Robbins–Timoty A. Judge* (2008:380), berbagai penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa kekohesifan dan produktifitas bergantung pada norma-norma terkait kinerja yang telah ditetapkan. jika kekompakan tinggi dan norma kinerja rendah produktifitas akan rendah. Jika kekompakan rendah dan norma kinerja tinggi, produktivitas meningkat, tetapi

lebih sedikit bila dibandingkan pada situasi kekompakan tinggi dan norma kinerja tinggi.

2.  $R = 0,585$  ( 58,5 % ) artinya terdapat hubungan yang cukup tinggi antara variabel X terhadap variabel Y, hal ini seperti yang telah dibahas oleh Sugiyono (2010:59) variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.
3. Dalam indikator kekompakan tim nilainya semua baik, akan tetapi ada nilai terendah yaitu 3,6 yang terdapat dari indikator interaksi tim, hal ini membuktikan bahwa dalam observasi peneliti di lapangan masih sering terjadi *miss communication* itu ternyata terbukti, dan nilai tertinggi dari indikator kekompakan tim sebesar 4,62 yang terdapat pada indikator ketertarikan pribadi terhadap tim. Sedangkan indikator terendah dalam

kinerja karyawan adalah 3,48 yang terdapat pada indikator umpan balik, dan indikator kinerja yang tertinggi adalah sebesar 4,40, yang terdapat pada indikator peluang.

## PENUTUP

Setelah melalui penelitian yang telah dilakukan kekompakan dalam teamwork terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Logistindo Surabaya, ternyata terbukti, penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,585 ( 58,5 % ) artinya terdapat hubungan yang cukup tinggi antara variabel X (kekompakan teamwork) sehingga dapat memengaruhi variabel Y (kinerja karyawan), maka pada bab ini dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, dimana penelitian ini dilakukan berdasarkan pada rumusan masalah yang telah di ajukan dimuka. Adapun hasil penelitian ini dapat disebutkan sebagai berikut :

1. Bahwa kekompakan dalam semua *teamwork* yang ada pada PT Mandiri Logistindo terhadap kinerja karyawan mempunyai kekompakan yang baik.
2. Hasil Uji Crosstab pada faktor jabatan karyawan bagian staf operasional mempunyai pengaruh paling besar terhadap kekompakan *teamwork* yaitu sedangkan faktor yang paling kecil mempengaruhi kekompakan teamwork adalah pada faktor usia 35-45.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, 2007
- Bungin, Burhan. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. PT Radja Grafindo Persada, Jakarta.2000.
- Daft, Richard. L. 2000. *Management*, alih bahasa Emil Salim, Tinjung Desi Nursanti dan Maryanmi Hermanto, Edisi 5, 2002, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Dewi, Sandra. 2007. *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Penerbit Progressio
- Fahmi Irham, 2010, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Griffin, Ricky W., 2004, *Management*. Boston: Houghton Mifflin.
- Hendricks, K. et.all. 2004. *The Balance Scorecard: To adopt or not to adopt*, Invey Business Journal, [www.iveybusinessjournal.com](http://www.iveybusinessjournal.com)
- Hartono, Jogianto. 2009. *Analisis & Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta, Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung
- Poernomo, Eddy, 2006, *Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Jesslynk Cakes Indonesia Cabang Surabaya*, Adm. Bisnis UPN Veteran Jawa Timur. Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi Vol. 6 No. 2
- Prasetyo, Sri, 2007. *Persepsi Masyarakat Surabaya Terhadap Aspek Pornografi Pada Majalah FHM Indonesia*. Surabaya :Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Kristen Petra, Skripsi tidak dipublikasikan
- Puspita, Iis Nadya (2013), . *“Peranan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Teamwork Pada PT Parkit Mas Tour & Travel Surabaya”*.

- Rivai, Veithzal, 2009, ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan***, cetakan kedua, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge 2008. ***Perilaku Organisasi***, Edisi 12, Penerbit: PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung
- Sopiah, 2008, ***Perilaku Organisasional***, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Sri Rahayu (2004), ***Spss versi 12 dalam Riset Pemasaran***, CV Alfabeta Bandung.
- Sudjana, Anas, ***Pengantar Evaluasi Pendidikan***, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008
- Sugiyono, 2010, ***Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D***, cetakan lima belas, penerbit : Alfabeta, Bandung
- Suman, Yuga Utama, 2011, ***Analisis Pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara***. Tesis USU Medan
- Supriyono, Achmad Sani, 2010, ***Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit : UIN Maliki Press, Malang
- Tjiptono, Fandy & Anastasia Diana. (2003). ***Total Quality Management***, Yogyakarta : Andi
- Wibowo, 2008, ***Manajemen Kinerja***, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : RajaGrafindo, Jakarta