

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

Nana Triapnita Nainggolan¹, Darwin Lie², Lora Ekana Nainggolan³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Pematangsiantar, Sumatera Utara

Email: nanatriapnita@stiesultanagug.ac.id¹; darwin@stiesultanagug.ac.id²

loraekanannainggolan@stiesultanagug.ac.id³

Abstract

UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara realizes the community's need for the availability of irrigation services through enhancement, development, maintenance, preservation of irrigation networks, and optimization of the functions of irrigation building facilities. It is expected that employees will be able to work optimally in line with the increase in population and economic growth. This study aimed to know how far the influence of teamwork towards work satisfaction and their effect on employee work performance. There were 96 government employees involved in this study and it was conducted in UPT Bah Bolon. The study showed that teamwork affects the job satisfaction of employees. Another result in the study showed that teamwork did affect the employee performance, and job satisfaction of employees affect the employee work performance.

Keywords: *Teamwork; Work Satisfaction; Employee Work Performance*

Abstrak

UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara menyadari kebutuhan masyarakat akan ketersediaan pelayanan irigasi melalui peningkatan, pengembangan, pemeliharaan, pelestarian jaringan irigasi, dan optimalisasi fungsi sarana bangunan irigasi. Diharapkan pegawai dapat bekerja secara maksimal seiring dengan penambahan penduduk dan pertumbuhan ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini melibatkan 96 pegawai pemerintah dan dilakukan di UPT Bah Bolon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kerjasama Tim; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai*

A. PENDAHULUAN

Sebagai salah satu faktor produksi dalam suatu organisasi atau instansi, sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian suatu tujuan organisasi atau instansi itu sendiri. Oleh sebab itu tidak salah jika dikatakan organisasi harus selalu memberi perhatian yang sumber daya manusia dan pengembangannya, agar tujuan yang diharapkan mampu terwujud secara optimal (Arsilah, 2018). Teknologi baru di era industri 4.0 memberikan peluang bagi organisasi untuk lebih kreatif memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru daripada sebelumnya. Organisasi

maupun individu lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan percaya bahwa upaya yang lebih besar akan meningkatkan kinerja (Sahir et al., 2020).

Kinerja pegawai umumnya dapat dimengerti sebagai kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan suatu organisasi ataupun instansi, di mana kinerja organisasi akan dirasakan puas jika target kerja mampu dilaksanakan dengan baik. Oleh sebab itu kinerja pegawai perlu didorong oleh faktor-faktornya untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Yulanda et al., 2017). Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, adapun yang menjadi dimensi penilaian kinerja pegawai yaitu sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar yang melayani masyarakat dengan memberikan pelayanan irigasi melalui peningkatan, pengembangan, pemeliharaan, pelestarian jaringan irigasi, dan pengoptimalisasian fungsi sarana bangunan pengairan, untuk itu diharapkan pegawainya dapat bekerja dengan optimal. Berdasarkan hasil wawancara pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar. Kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar belum optimal.

Hal ini dapat diketahui berdasarkan beberapa dimensi yang masih ada kategori cukup baik dengan persentase rata-rata 25% dan tidak baik dengan persentase rata-rata 15%. Pada dimensi sasaran kerja pegawai (SKP) dimana hasil kerja pegawai masih banyak mendapat keluhan dari beberapa masyarakat karena pegawai kurang bertanggung jawab serta kurang teliti ketika melakukan pembangunan, pengawasan dan pemeliharaan saluran irigasi ataupun pintu air. Begitu juga pada dimensi perilaku kerja (PK) menunjukkan sikap pegawai yang kurang disiplin, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang tidak berada di tempat kerjanya saat jam kerja dan keluar kantor bukan dengan alasan pekerjaan atau peninjauan ke lapangan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristianto, 2011), dimana semakin tinggi kepuasan kerja pegawai akan mendorong kinerja yang semakin tinggi pula. Diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawai. Adapun dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, mutu pengawasan dan rekan kerja.

Fenomena yang terjadi terkait dengan dimensi pekerjaan itu sendiri yaitu instansi telah memberikan tugas dan tanggung jawab kepada setiap pegawai. Namun, masih ada beberapa pegawai yang kurang mampu dalam menyelesaikan pemasangan, perbaikan dan pengecekan serta pemeliharaan sarana air. Kemudian pada dimensi rekan kerja, fenomena yang terjadi yaitu hubungan antar pegawai menunjukkan hubungan rekan kerja yang kurang mendukung atas upaya pihak manajemen dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Karena masih adanya beberapa pegawai yang kurang berinteraksi dengan pegawai lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim. Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan (Muhti et al., 2013) yang mana disampaikan bahwa kerjasama tim mampu meningkatkan kinerja karyawan. Adapun dimensi kerjasama tim yaitu lingkungan suportif, kejelasan peran, tujuan tinggi, kepemimpinan yang sesuai, dan masalah tim. Berdasarkan hasil wawancara fenomena yang terjadi pada kerjasama tim, pada dimensi lingkungan suportif yaitu kurang tercipta lingkungan yang nyaman karena ruang kerja masih kurang luas dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan. Kemudian dimensi kepemimpinan yang sesuai, hal ini ditunjukkan pada pimpinan yang kurang bertanggungjawab terhadap pemeliharaan dan pengawasan jaringan irigasi yang mengakibatkan kerugian bagi masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diketahui bahwa terdapat masalah mengenai kerjasama tim, kepuasan dan kinerja pegawai, sehingga disusunlah rumusan masalah yakni:

1. Bagaimana gambaran kerjasama tim, kepuasan kerja dan kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja?

4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah pertama, untuk mengetahui gambaran kerjasama tim, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar. Kedua, untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar.

B. KAJIAN TEORITIS

1. Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan salah satu tindakan yang mendorong para pegawai bekerja secara efektif. Dengan adanya kerjasama tim dapat membantu pegawai untuk lebih kreatif karena adanya kerjasama pegawai saling tukar pikiran, dan saling menyampaikan argumennya mengenai pekerja yang ada. Kerjasama tim adalah bentuk kerja bersama atau kelompok yang dikoordinasikan dengan baik untuk bekerja dengan pimpinan dimana tim beranggotakan orang-orang yang mempunyai keterampilan ataupun keahlian yang berbeda (Panggiki et al., 2017). Kerjasama juga merupakan sejumlah orang yang bekerja sama, yang usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama (Kreitner & Kinicki, 2014). Kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari kinerja per individu di suatu organisasi. Walau begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Suatu kerja sama tim yang efektif dipandang sebagai keunggulan kompetitif utama yang dapat memberikan hasil yang sangat baik bagi organisasi. Jika organisasi dapat meningkatkan kinerja tim, maka selanjutnya dapat terjadi perbaikan organisasi yang lebih baik ke depannya. Pandangan tentang karakteristik tim yang efektif itu antara lain:

1. Sasaran yang jelas yakni tim yang berkinerja baik mempunyai pemahaman yang jelas tentang sasaran yang akan dicapai. Anggota berkomitmen pada sasaran tim: mereka tahu apa yang mereka harapkan untuk dicapai dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran itu;
2. Keterampilannya relevan yakni tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan antar-pribadi yang perlu untuk mencapai sasaran yang dikehendaki sekaligus bekerja sama secara baik dengan orang lain;
3. Komitmen bersama yakni bercirikan dedikasi pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah besar tenaga untuk mencapainya. Anggota dari tim yang efektif menunjukkan kesetiaan yang kuat dan dedikasi pada tim dan bersedia untuk melakukan apa pun yang perlu dilakukan untuk membantu agar timnya berhasil;
4. Komunikasi yang baik yakni tidak membingungkan, tim-tim yang efektif mempunyai komunikasi yang baik. Anggota-anggota menyampaikan pesan-pesan baik secara verbal maupun nonverbal, satu sama lain suatu bentuk yang mudah dan mudah dimengerti;
5. Keterampilan negosiasi yakni tim yang efektif secara terus-menerus membuat penilaian seperti siapa melakukan apa. Fleksibilitas ini mengharuskan anggota-anggota tim untuk memiliki keterampilan negosiasi yang memadai. Masalah dan hubungan secara teratur berubah dalam tim, sehingga menuntut para anggota tim menghadapi dan berdamai dengan perbedaan-perbedaan;
6. Kepemimpinan yang memadai yakni pemimpin yang efektif dapat memotivasi suatu tim untuk mengikuti mereka menempuh situasi-situasi yang paling sulit. Mereka memperjelas tujuan. Mereka juga meningkatkan rasa percaya diri para anggota tim, dan menolong anggota-anggota untuk menyadari potensi mereka secara lebih penuh. Kemudian, pemimpin tim yang efektif bertindak sebagai pelatih dan fasilitator. Mereka membantu dan mendukung tim, tapi tidak mengontrolnya;
7. Dukungan internal dan eksternal yakni persyaratan terakhir yang diperlukan bagi sebuah tim yang efektif adalah iklim yang mendukung. Secara internal, tim harus diberi infrastruktur yang sehat. Secara eksternal, manajemen harus memberi tim itu sumber daya yang dibutuhkan untuk merampungkan tugas (Robbins & Coulter, 2010).

Selanjutnya unsur-unsur tim yang efektif adalah:

1. Lingkungan yang Suportif adalah kerja tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila pimpinan menciptakan lingkungan yang suportif baginya.
2. Kejelasan Peran adalah kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota yang lain dengan siapa mereka akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerjasama.
3. Tujuan Tinggi merupakan tanggung jawab utama para manajer adalah menjaga anggota tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi, ada kalanya kebijaksanaan organisasi, keperluan pencatatan, dan sistem imbalan memilih upaya individu dan tidak mendorong kerja tim.
4. Kepemimpinan yang Sesuai adalah sebagian tim tugas menunjukkan kurva prestasi serupa dengan daur hidup produk awal *tentative*, tahap pertengahan yang produktif dan berangsur-angsur menurun setelah beberapa tahun.
5. Kemungkinan Masalah Tim artinya karena rumit dan dinamik, kerja tim harus peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Sebagai contoh, terlalu banyak perubahan dan perpindahan anggota mengganggu hubungan kelompok dan menghambat pertumbuhan kerja tim (Amirullah, 2015).

2. Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau instansi yaitu terciptanya kepuasan kerja para karyawan atau pegawai. Kepuasan kerja yaitu hal yang bersifat personal karena setiap orang akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya.

Kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012). Sejalan dengan pendapat Bangun, kepuasan kerja juga adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2011). Melengkapi pendapat dua ahli sebelumnya, kepuasan kerja adalah penilaian terhadap perbedaan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan kembali organisasi kepadanya (Kaswan, 2017).

Kepuasan kerja pada fase tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan dan komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya.

Dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan itu Sendiri di mana perusahaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji merupakan sejumlah gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi, dengan gaji yang diterima karyawan di lingkungan kantor atau tempat kerja milik negara atau swasta.
3. Kesempatan Promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi atau perusahaan dengan mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi.
4. Pengawasan yakni suatu proses dimana seorang atasan dapat memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.
5. Rekan Kerja yang kooperatif merupakan kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu. Kelompok kerja sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada individu (Luthans, 2006).

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebuah konsep yang sifatnya universal meliputi efektivitas operasional suatu organisasi ataupun instansi. Bentuk kinerja dapat berupa seperangkat nilai yang mampu memberikan

kontribusi atas perilaku seseorang secara positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi atau institusi tersebut (Nainggolan et al., 2020).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012). Kinerja juga merupakan salah satu variabel bebas yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan atau melalui variabel antara atau mediasi (Wirawan, 2014). Kinerja sangat penting bagi pegawai untuk mengukur kinerja masing-masing dalam mengembangkan kualitas kerja. Berdasarkan pendapat ahli penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi.

Dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan di mana kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge+ skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi di mana motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Penilaian kinerja yang dilakukan suatu perusahaan merupakan suatu proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan dan kerja mereka, serta memungkinkan perusahaan mengetahui seberapa baik seorang pegawai jika dibandingkan dengan standar-standar yang berlaku di organisasi.

Menurut Bangun (2012:233), suatu kinerja dapat diukur melalui:

1. Jumlah pekerjaan, menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketetapan waktu, setiap tugas memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, suatu pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerjasama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Dalam hal ini Presiden Republik Indonesia telah mengeluarkan aturan mengenai Sasaran Kerja Pegawai yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai negeri sipil (PNS), (Pasal 1 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011). Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai negeri sipil (PNS), yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Penilaian Perilaku Kerja. Penilaian prestasi kerja tersebut terdiri dari dua unsur yaitu SKP (sasaran kerja pegawai) dan PK (perilaku kerja) dengan bobot penilaian masing-masing unsur Sasaran Kerja Pegawai sebesar 60% dan Perilaku Kerja sebesar 40%. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan.

Secara umum, penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil (PNS) dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi unsur:

- 1) Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai.
- 2) Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai.
- 3) Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai.
- 4) Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seseorang pegawai.

2. Perilaku Kerja

Setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang pegawai negeri sipil (PNS) yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi:

- 1) Orientasi Pelayanan
Sikap dan perilaku kerja pegawai negeri sipil (PNS) dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja, dan instansi lain.
- 2) Integritas
Integritas merupakan kemampuan seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- 3) Komitmen
Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri dan golongan.
- 4) Disiplin
Disiplin merupakan kesanggupan seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan sanksi.
- 5) Kerjasama
Kerjasama merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
- 6) Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk memotivasi dan memengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi mencapai tujuan organisasi (bagi PNS yang menduduki jabatan struktural).

4. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam melakukan kerjasama tim dibutuhkan orang-orang yang benar-benar dapat diajak untuk bekerja bersama-sama. Kerjasama tim juga merupakan faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kerjasama akan memberikan dampak yang baik terhadap organisasi apabila melaksanakan kerjasama tim yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masyithah dan rekan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan Kerja yang berdampak kepada kinerja pegawai PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh (Masyithah et al., 2018).

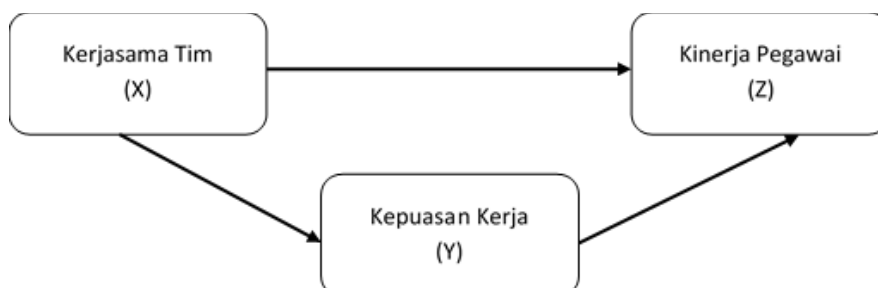
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di mana pegawai yang puas akan pekerjaannya akan meningkatkan kinerja mereka karena menilai pekerjaan tersebut adalah pengembangan eksistensi diri, dan fondasi dalam mendorong kualitas diri. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Kristianto (Kristianto, 2011). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosita, dkk diperoleh kesimpulan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja, hal ini dilihat dari hasil yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi, kinerja karyawan

PT Pharos Indonesia Surabaya, semakin baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin baik (Rosita & Yuniati, 2016).

6. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari masalah yang dihadapi dapat dinyatakan dalam bentuk skematis yang tertuang dalam Gambar 1 berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Variabel X (kerjasama tim), adalah sekumpulan orang-orang yang senang bergaul serta orang-orang yang mapu untuk diajak bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan sebuah tugas. Dimensi pada kerjasama tim adalah lingkungan suportif, kejelasan peran, tujuan tinggi, kepemimpinan yang sesuai, dan masalah tim. Sementara, variabel kepuasan kerja (Y) yang dijadikan variabel intervening diukur dengan lima dimensi yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, mutu pengawasan dan rekan kerja. Sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) diukur dengan dua dimensi yaitu sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja (PK).

7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui metode analisa yang digunakan. Hipotesis yang diambil penulis sebagai berikut:

1. $H_0 = 0$, artinya kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*;
2. $H_1 \neq 0$, artinya kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
3. $H_2 \neq 0$, artinya kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja;
4. $H_3 \neq 0$, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dari penelitian ini adalah UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Asahan Km. 3,5, Kecamatan siantar, Kota Pematangsiantar. Kode Pos 21151. Telp./Fax. 0622-7551908. Objek dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil yang ada di instansi tersebut. Penelitian ini akan menyajikan tentang pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar yang berjumlah 96 orang pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel. Dalam proses pengolahan data dari masing-masing variabel dan indikator, skala pengukurannya akan menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini telah dinyatakan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dan sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata.

Di dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data kuantitatif. Analisis data dimaksudkan untuk memahami apa yang terdapat pada semua data tersebut. Mengelompokkannya, meringkasnya menjadi suatu yang kompak, yang mudah dimengerti, serta menemukan pola umum yang timbul dari data tersebut. Pengolahan dan analisis data menggunakan uji keabsahan data dalam penelitian yang

ditekankan pada uji bantuan program SPSS 21 *for Windows Version*. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metoda analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- *Uji Validitas*

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson. Hasil uji validitas diperoleh bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid karena koefisien korelasi lebih besar dari 0,3.

- *Uji Reliabilitas*

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0,7. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS versi 21, maka pada hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel *Cronbach's Alpha if Item Deleted* lebih besar dari 0,70. Hal ini berarti semua indikator dari variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

D. HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data telah berdistribusi normal atau tidak dengan kriteria jika harga koefisien *Asymp.Sig(2-tailed)* pada *output Kolmogorov-Smirnov Test* > dari alpha yang ditentukan adalah 5% atau 0,05. Hasil pengujian ini sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Kerjasam a Tim | Kepuasan Kerja | Kinerja Pegawai | TOTAL |
|--|-----------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------|
| <i>N</i> | | 96 | 96 | 96 | 96 |
| | <i>Mean</i> | 65,65 | 58,55 | 75,35 | 199,55 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Std. Deviation</i> | 7,693 | 5,658 | 7,120 | 17,638 |
| | <i>Absolute</i> | ,101 | ,113 | ,122 | ,057 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Positive</i> | ,079 | ,066 | ,122 | ,057 |
| | <i>Negative</i> | -,101 | -,113 | -,120 | -,040 |
| <i>Kolmogorov-Smirnov Z</i> | | ,991 | 1,111 | 1,192 | ,560 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | ,280 | ,169 | ,117 | ,913 |

a. Test distribution is Normal.

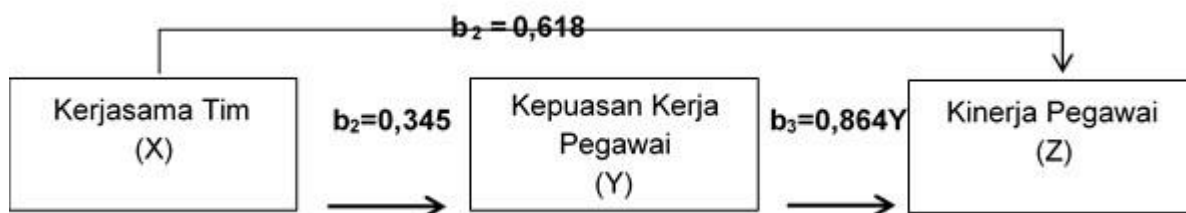
b. Calculated from data.

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS 21 (2020)

Berdasarkan tabel di atas nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* pada kerjasama tim (X) sebesar 0,280, kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai sebesar 0,169, dan kinerja pegawai (Z) sebesar 0,117. Total keseluruhan diperoleh nilai 0,913. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel sudah berdistribusi normal.

2. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Kota Pematangsiantar:



Gambar 2 Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

- a. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai (Secara Langsung)
 Pengujian ini untuk menganalisis besarnya pengaruh secara langsung kerjasama tim terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 2 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai (Pengaruh secara Langsung) Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 34,812 | 4,699 | | 7,408 | ,000 |
| | Kerjasama Tim | ,618 | ,071 | ,667 | 8,686 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 21 (2020)

- Berdasarkan hasil pengujian regresi diperoleh persamaan $Z = 34,812 + 0,618X$, koefisien regresi pengaruh langsung kerjasama tim (X) ke kinerja pegawai (Z) sebesar 0,618X, yang artinya terdapat pengaruh yang positif.
- Hasil uji hipotesis kerjasama tim (X) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,686 sedangkan t_{tabel} diperoleh dari tabel statistik pada signifikansi 0,000 dengan $df = n-k-1$ atau $96-1-1=94$ sehingga diperoleh 1,985552. Dengan demikian $t_{hitung} (8,686) > t_{tabel} (1,985552)$. Artinya H_0 ditolak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

- b. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja (Pengaruh tidak Langsung)
 Pengujian ini untuk menganalisis besarnya pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 3 Hasil Regresi Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 35,925 | 4,430 | | 8,110 | ,000 |
| | Kerjasama Tim | ,345 | ,067 | ,469 | 5,143 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 21 (2020)

- Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh hasil regresi $Y = 28,794 + 0,345X$ artinya terdapat pengaruh positif kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Hasil uji hipotesis kerjasama tim (X) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,143 sedangkan t_{tabel} diperoleh dari tabel statistik pada signifikansi 0,000 dengan $df = n-k-1$ atau $96-1-1=94$ sehingga

diperoleh 1,985552. Dengan demikian $t_{\text{tabel}} (5,143) > t_{\text{tabel}} (1,985552)$. Artinya H_0 ditolak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi ini melihat pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|-------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 24,762 | 5,550 | | 4,462 | ,000 |
| 1 Kepuasan Kerja | ,864 | ,094 | ,687 | 9,158 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 21 (2020)

- 1) Persamaan regresi yang diperoleh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $Z = 24,762 + 0,864Y$, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hasil uji hipotesis kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,158 sedangkan t_{tabel} diperoleh dari tabel statistik pada signifikansi 0,000 dengan $df = n-k-1$ atau $96-1-1=94$ sehingga diperoleh 1,985552. Dengan demikian $t_{\text{tabel}} (9,158) > t_{\text{tabel}} (1,985552)$. Artinya H_0 ditolak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antara perubahan, dinyatakan dengan korelasi yang disimbolkan dengan r. Hasil korelasi dan determinasi dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Korelasi dan Determinasi Kerjasama Tim dengan Kinerja Pegawai
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------------|-------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,667^a | ,445 | ,439 | 5,331 |

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 21 (2020)

Hasil perhitungan dapat diketahui nilai $r = 0,667$ yang artinya terdapat hubungan kuat antara kerjasama tim dengan kinerja pegawai. Kemudian nilai determinasi sebesar 0,445 yang artinya kerjasama tim berkontribusi meningkatkan kinerja sebesar 44,50% sisanya 55,5 dipengaruhi faktor yang tidak di ajukan dalam penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Korelasi dan Determinasi Kerjasama Tim dengan Kepuasan Kerja
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------------|-------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,469^a | ,220 | ,211 | 5,025 |

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 21 (2020)

Hasil perhitungan dapat diketahui nilai $r = 0,469$ yang artinya terdapat hubungan sedang antara kerjasama tim dengan kepuasan kerja. Kemudian nilai determinasi sebesar 0,220 artinya kerjasama

tim berkontribusi meningkatkan kepuasan kerja sebesar 22,0% sisanya 78% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Korelasi dan Determinasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Model Summary^b

| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|--------------|-------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | ,687^a | ,472 | ,466 | 5,203 |

a. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja*

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 21 (2020)

Hasil perhitungan dapat diketahui nilai $r = 0,687$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara hasil kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Kemudian nilai determinasi sebesar 0,472 artinya kepuasan kerja berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 47,2% sisanya 52,8% dipengaruhi faktor yang mempengaruhi kinerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dan pembahasan dari analisis pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan yang berdampak pada kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Kota Pematangsiantar di dapati beberapa kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dan kerjasama tim memberikan kontribusi yang kecil terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang akan datang diharapkan menambah variabel bebas yang lain serta menambahkan dimensi dari masing-masing variabel agar dapat menambah pengetahuan yang lebih luas. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti yang akan meneliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim*. Mitra Wacana Media.
- Arsilah, N. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada balai diklat lingkungan hidup dan kehutanan pematangsiantar*. 4(2), 72–81.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Kristianto, D. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). *JURNAL BISNIS STRATEGI*, 20(2), 52–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jbs.20.2.52-63>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Mangkunegara, P. (2017). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN*, 9(1).

<http://jurnal.stiesabang.ac.id/index.php/simen/article/view/85>

- Muhti, A. F. E., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2013). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Agro Inti Sejahtera Jember. *Riset Manajemen*, 1, 114–125. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/471/505>
- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). DAMPAK KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 PANEI. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.144>
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *JURNAL EMBA: JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 5(3), 3018–3027. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17302>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Erlangga.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20. <https://doi.org/2461-0593>.
- Sahir, S. H. et al. (2020) Keterampilan Manajerial Efektif. Cetakan 1. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Yulanda, N., Lie, D., Butarbutar, M., & Nainggolan, N. T. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 3(2), 76–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.37403/maker.v3i2.69>