

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP KOPDIT SEHATI BA'A DI KABUPATEN ROTE NDAO

The Influence Of Organizational Culture And Teamwork On The Performance Of Employees Of Sehati Ba'a Savings And Loans Cooperative In Rote Ndao Regency

Sonia E. Lodo^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Clarce Sarliana Maak^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} sonialodo01@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id,
^{c)} clarcemaak@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Kopdit Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao sebanyak 32 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarikan pada karyawan KSP Kopdit Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan bantuan SPSS IBM 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Selain itu kerjasama tim (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara secara simultan budaya organisasi (X_1) dan kerjasama tim (X_2) secara simultan memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Kopdit Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Dalam Sutrisno (2016) menyatakan bahwa SDM adalah pegawai atau karyawan yang siap, mampu, dan yang siaga dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu keberadaan SDM dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan, karena perannya mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan, yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Abdullah Maruf 2014). Dengan demikian SDM perlu dikelola dengan baik sehingga mampu menciptakan kinerja karyawan yang handal. Hasil penelitian yang dilakukan Ghoniyah (2011), bahwa apabila SDM berjalan efektif maka perusahaan juga berjalan efektif artinya jika kinerja SDM baik maka kinerja organisasi juga meningkat, sebaliknya jika

kinerja SDM buruk, maka kinerja organisasi juga menurun. Hal ini menjadi perhatian khusus organisasi, untuk bagaimana mencapai tujuan organisasi yang efektif melalui kinerja yang baik. Dengan begitu berbagai cara akan dilakukan para pemimpin untuk meningkatkan kinerja. Salah satunya dengan upaya menciptakan kerjasama tim (*teamwork*) yang solid dan membangun budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya (Robbins, 2014). Budaya organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika setiap individu dalam organisasi. Maka pentingnya budaya organisasi untuk mengawasi perilaku karyawan baik dari cara mereka berpikir, bekerjasama, serta berinteraksi dengan lingkungan di dalam organisasi, sebab budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan. Dengan membentuk budaya organisasi yang kuat maka para karyawan merasa bangga dengan organisasi serta memiliki acuan dalam bekerja. Organisasi yang memiliki norma yang kuat akan mempengaruhi tindakan yang dilakukan setiap pegawai atau karyawannya, dan menjadi kesadaran setiap karyawan tentang apa yang harus diperbuat setiap waktu, ketika mereka berada di bidang kerjanya.

Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok atau secara bersama-sama bekerja dengan keterampilan setiap individu yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati sebelumnya secara efektif dan efisien. Carnegie dalam Kaswan (2017) mendefinisikan kerjasama tim ialah kemampuan bekerjasama mencapai visi bersama. Ketika karyawan melaksanakan tugas operasional, mereka bertindak sebagai sebuah tim dan berusaha mengembangkan suasana kerja yang disebut tim kerja, maka tugas tersebut akan lebih mudah dilakukan dan cepat selesai, serta meringankan tugas-tugas yang terbebankan pada setiap karyawan. Melalui kerjasama juga dapat menciptakan keselarasan hubungan antar karyawan menjadi lebih dekat, dengan begitu menimbulkan rasa nyaman antar karyawan sehingga mereka lebih termotivasi dan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target yang ditentukan. Salah satu bidang usaha yang tidak lepas dari kedua konsep ini, yaitu usaha pengkoperasian, termasuk KSP Kopdit Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao.

Koperasi Sehati Ba,a dibentuk dengan nama "SEHATI" pada tahun 1983. Berpusat di Jln. Bhayangkara, Gang Blok M, Kelurahan Namodale, Kec. Lobalain, Kabupaten Rote Ndao, Provinsi Nusa Tenggara Timur. KSP ini telah melayani masyarakat Rote Ndao selama 28 tahun, memiliki 32 karyawan dan jumlah anggotanya telah mencapai 7.990 nasabah. Dengan demikian para karyawan KSP Kopdit sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao diharapkan mampu bekerjasama untuk memberikan pelayanan yang baik sesuai nilai dan kebijakan organisasi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari observasi sementara, dengan metode wawancara melalui via telpon terhadap salah satu karyawan KSP Sehati Ba'a, Bapak Kristo Messah, SE pada hari Rabu, 15 Maret 2023, jam 11.00 WITA. Bahwa untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mengembangkan prinsipnya maka, KSP ini merencanakan dan menetapkan program pemberdayaan dan peningkatan kualitas SDM melalui program pendidikan dan pelatihan sebagai sebuah kewajiban bagi seluruh karyawannya. Maksud dari program ini agar semua staf dapat mengamalkan nilai-nilai

budaya yang menjadi dasar dari budaya KSP ini sendiri yaitu integritas, profesional, team work, dan kesetaraan. Sistem kerjasama dalam KSP ini dibagi menjadi beberapa bagian atau tim yaitu Bagian Keuangan atau *Accounting*, Bagian Pengkreditan dan Bagian Manajemen dimana masing-masing bagian diharapkan bekerjasama sebagai tim memenuhi target yang telah ditentukan. Dalam operasionalisasi perusahaan setiap hari, masih ditemukan ketidak-kompakan dalam bekerjasama baik antar individu maupun antar tim, kemudian adanya kesenjangan antara karyawan lama dan karyawan baru, hal ini berkaitan dengan nilai budaya kesetaraan antar karyawan yang mengakibatkan ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian permasalahan juga terdapat pada karyawan bagian pengkreditan, yaitu pada saat penagihan karyawan tidak memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ini berkaitan dengan nilai budaya perusahaan profesional, yang mengakibatkan ketidak perhatian karyawan dalam mencapai target.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk menganalisis dan membahas sebuah judul penelitian, yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Sehati Ba,a di Kabupaten Rote Ndao”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Agar tercapainya tujuan tersebut dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satunya kinerja karyawan. Dimana karyawan tersebut melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan peranannya dalam organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara, (2009) berasal dari kata job performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yang berarti, hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ivancevich John, M. D. (2005:15) menyatakan bahwa, kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Moeheriono (2012) juga mendefinisikan bahwa, kinerja karyawan merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, serta sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hal tersebut dapat dijadikan untuk menentukan karyawan masuk dalam tingkat kinerja seperti apa dalam perusahaan. Wibowo, (2012) menambahkan bahwa, kinerja ialah implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kepentingan, kompetensi dan motivasi.

Dari definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan baik dari individu maupun kelompok, dengan memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki, sesuai target yang ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan, visi dan misi organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Robbins, 2016:260), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Komitmen

Budaya Organisasi

Pemahaman tentang budaya perlu di tanamkan sejak awal kepada karyawan. Pada waktu awal masuk kerja, mereka masuk organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya menjadi budaya pribadi. Sutrisno, (2019) mendefinisikan budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para karyawan suatu organisasi. Budaya organisasi juga sebagai suatu pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Dalam budaya organisasi, terjadi sosialisasi nilai-nilai yang menginternalisasi dalam diri para karyawan dan menjiwai orang perorang dalam organisasi. Maka budaya organisasi merupakan jiwa para karyawan dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Robbins (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan lainnya. Dan Luthans (2014), mengartikan budaya organisasi ialah pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengacu pada hal-hal yang mejadi pembeda antar organisasi yang meliputi *values*, *beliefs*, *asum points*, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para karyawan sebagai suatu pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator yang digunakan dalam pengukuran budaya organisasi menurut (Robbins 2008), yaitu:

1. Inovatif dan pengambilan resiko
2. Perhatian hal rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman SDM untuk menghadapi permasalahan eksternal dan penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota harus memahami nilai-nilai yang berlaku dan bagaimana harus bertindak atau berperilaku dengan demikian budaya berhubungan erat dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan akan merasa bangga dengan perusahaan serta memiliki acuan dalam bekerja. Budaya organisasi yang positif dan tumbuh menjadi kuat akan mampu memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya kerja negatif akan memberi dampak negatif bagi organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian Jamaluddin, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya bisa mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa budaya organisasi juga berkontribusi dalam kinerja karyawan.

Kerjasama Tim

Tim dapat diartikan sebagai suatu kelompok yang anggotanya bekerja secara intens satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan. Dua orang atau lebih yang berinteraksi satu sama lain untuk menyelesaikan tujuan tertentu atau memenuhi kebutuhan tertentu disebut kelompok (George, 2012). Kerjasama tim adalah kelompok dengan usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individualnya (Robbins, 2014).

Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Sriyono & Farida, 2013). Kerjasama tim merupakan hal terpenting untuk memajukan kinerja. Kerjasama tim atau antar departemen yang baik akan berimbas positif terhadap kualitas pelayanan yang memuaskan. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan bersama-sama oleh dua orang atau lebih yang memiliki perbedaan keahlian guna mencapai tujuan suatu organisasi.

Indikator Kerjasama Tim

West (2002) menetapkan indikator-indikator sebagai alat ukur kerjasama tim sebagai berikut :

1. Tanggung jawab
2. Saling berkontribusi
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal

Hubungan Antara Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan

Kerjasama tim merupakan salah satu faktor penting untuk kelancaran fungsi perusahaan. Anggota tim meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan

mereka saat bekerja dalam tim. Perusahaan yang lebih menekankan pada tim lebih menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, produktivitas yang lebih besar dan pemecahan masalah yang lebih baik di tempat kerja (Agwu, 2015) *Teamwork* dapat diartikan sekelompok orang dengan talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. *Teamwork* akan berhasil hanya jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Kerjasama tim erat hubungan dengan kinerja karyawan, sebab semakin dekat hubungan antar karyawan, maka mereka akan semakin akrab dan saling bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka juga akan merasa tenang karena bisa bekerja dengan orang-orang yang berada dalam organisasi. Kerjasama tim pada perusahaan adalah bentuk koordinasi sehingga kinerja berkelompok lebih memberikan hasil yang maksimal daripada kinerja perseorangan (Silvani & Triatmanto, 2022). Pendapat ini juga didukung oleh Zamzany & Permatasari (2021), bahwa *teamwork* merupakan salah satu penyelesaian pekerjaan secara berkelompok melalui keterampilan dan komitmen sehingga hasil pekerjaan lebih baik dari kinerja individu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Lokasi penelitian ini pada Ksp Kopdit Sehati Ba'a Di Kabupaten Rote Ndao. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ksp Kopdit Sehati Ba'a Di Kabupaten Rote Ndao yang berjumlah 32 orang dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 32 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan pada karyawan Ksp Kopdit Sehati Ba'a Di Kabupaten Rote Ndao. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis validitas, reabilitas, analisis linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan bantuan SPSS IBM 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Uji Validitas

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi dengan level signifikansi 0,05. Jika probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka instrumen dinyatakan valid dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 1.
Hasil Pengujian Validitas

Variabel/Item	r hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)			
Item 1	0,851	>0,3388	Valid
Item 2	0,818	>0,3388	Valid
Item 3	0,845	>0,3388	Valid
Item 4	0,756	>0,3388	Valid
Item 5	0,835	>0,3388	Valid
Item 6	0,791	>0,3388	Valid
Item 7	0,749	>0,3388	Valid
Item 8	0,762	>0,3388	Valid
Item 9	0,830	>0,3388	Valid
Item 10	0,743	>0,3388	Valid
Item 11	0,830	>0,3388	Valid
Item 12	0,773	>0,3388	Valid
Item 13	0,829	>0,3388	Valid
Kerjasama Tim (X2)			
Item 14	0,650	>0,3388	Valid
Item 15	0,888	>0,3388	Valid
Item 16	0,843	>0,3388	Valid
Item 17	0,891	>0,3388	Valid
Item 18	0,888	>0,3388	Valid
Item 19	0,881	>0,3388	Valid
Item 20	0,650	>0,3388	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Item 21	0,889	>0,3388	Valid
Item 22	0,879	>0,3388	Valid
Item 23	0,747	>0,3388	Valid
Item 24	0,915	>0,3388	Valid
Item 25	0,889	>0,3388	Valid
Item 26	0,947	>0,3388	Valid
Item 27	0,582	>0,3388	Valid
Item 28	0,725	>0,3388	Valid
Item 29	0,484	>0,3388	Valid
Item 30	0,790	>0,3388	Valid
Item 31	0,889	>0,3388	Valid
Item 32	0,815	>0,3388	Valid
Item 33	0,920	>0,3388	Valid
Item 34	0,765	>0,3388	Valid
Item 35	0,501	>0,3388	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 1. maka dapat dijelaskan bahwa setiap item yang terdapat dalam variabel memiliki korelasi person (r hitung) lebih besar dari 0,3338 dengan taraf signifikan 0,05. Dengan hasil ini, maka semua item pertanyaan yang digunakan oleh peneliti untuk

variabel dependen kinerja karyawan, variabel independen budaya organisasi dan variabel independen kerjasama tim dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alfa Cronbach*. Dimana rujukan reliabilitas lebih besar dari 0,6.

Tabel 2.
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya organisasi	14	0,954	$\geq 0,60$	Reliable
Kerjasama tim	6	0,916	$\geq 0,60$	Reliable
Kinerja Karyawan	15	0,958	$\geq 0,60$	Reliable

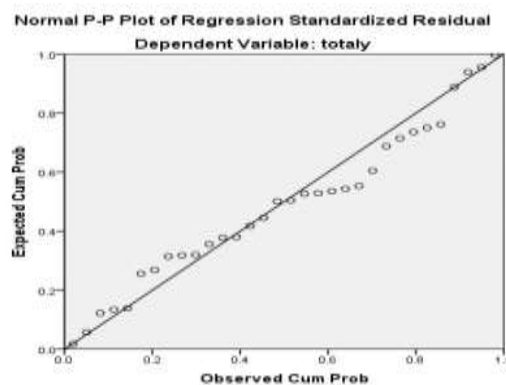
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 2. dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha diatas kriteria 0,60 sehingga dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2018). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Gambar 1.
P-plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1. pada grafik P-plot memperlihatkan bahwa data bergerak mengikuti garis linear diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum data yang digunakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen dengan nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Nilai *cut off* untuk menunjukkan adanya multikolonearitas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan $VIF < 10$ (Ghozali, 2018:112).

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinealitas

Model	Collinearity Statistics ^a	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	.882	1.133
Kerjasama Tim	.882	1.133

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 3. hasil uji multikolinearitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, karena nilai tolerance untuk variabel kompetensi dan disiplin kerja adalah $0,891 > 0,10$. Sementara nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan dan locus of control adalah $1,122 < 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik menyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali, 2018:137). Dalam pengujian ini peneliti menggunakan korelasi *Rank Spermen* sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Heterokedastisitas
Correlations

			totalx1	totalx2	Unstandar zed Residual
Spearman's rho	totalx1	Correlation Coefficient	1.000	.199	.009
		Sig. (2-tailed)	.276	.477	.962
		N	32	32	32
	totalx2	Correlation Coefficient	.199	1.000	.130
		Sig. (2-tailed)	.276	.477	.962
		N	32	32	32
	Unstandar Residual	Correlation Coefficient	.009	.130	1.000
		Sig. (2-tailed)	.962	.477	.962
		N	32	32	32

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Dari hasil uji pada tabel 4. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena hasil korelasi *rank spearman* yaitu $0,926 > 0,05$ dan $0,447 > 0,05$.

Analisis Statistis Inferensial Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients			T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 constant	-9.068	8.382		-1.082	.288
Budaya organisasi	.537	.125	.458	4.302	.000
Kerjasama tim	1.443	.271	.567	5.321	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5. diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = -9,068 + 0,537X_1 + 1,443X_2$$

Dari persamaan yang diketahui maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil output pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai negatif pada konstanta sebesar -9,068. Dapat diartikan bahwa, jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) bernilai nol (0) maka nilai pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar -9,068.
2. Variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai koefisien (b) sebesar 0,537 yang berarti apabila terjadi kenaikan 1 poin, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,537.
3. Variabel Kerjasama Tim (X2) memiliki nilai koefisien (b) sebesar 1,443 yang berarti jika terjadi kenaikan 1 poin, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 1,443.

Uji Hipotesis Penelitian Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil hipotesis 1, nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $4,302 > 2,042$ dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka secara statistik budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao.
2. Hasil hipotesis 2 nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $5,321 > 2,042$ dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$, maks H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka secara statistik kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis 3 digunakan uji F dengan kriteria keputusan adalah hipotesis diterima apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau tingkat probabilitas signifikan lebih kecil dari alpha ($p < \alpha$) demikian sebaliknya hipotesis ditolak apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) atau tingkat probabilitas signifikan lebih besar dari alpha ($p > \alpha$).

Tabel 6.

Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean	F	Sig.
1	3655.561	2	1827.780	35.421	.000 ^b
Regression	1496.439	29	51.601		
Residual	5152.000	31			

a. *Dependent Variable: total Y*

b. *Predictors: (Constant), total X2, total X1*

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Mencari, $F_{tabel} = F(n-k) = F(32-2-1) = 29$, pada α sebesar 0,05 adalah 3,32. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} ($35,421$) $>$ nilai F_{tabel} ($3,32$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dinyatakan secara statistik bahwa variabel budaya organisasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.84	.71	.690	7.183
2 ^a		0		

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Sumber: Data primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 *model summary* diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) Pada kolom *adjusted R square* sebesar 0,690. Hal ini menunjukkan bahwa 69% kinerja karyawan dipengaruhi oleh (budaya organisasi dan kerjasama tim sedangkan sisanya 31% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui hasil uji t yang didapati dalam penelitian ini. Secara signifikan terdapat Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dengan menggunakan indikator (inovatif dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, stabilitas) mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan dalam indikator yang digunakan (kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen). Hal ini membuktikan bahwa karyawan pada KSP Kopdit Sehati Ba'a Di Kabupaten Rote Ndao mempunyai tingkat budaya yang sangat baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai misi perusahaan.

Berdasarkan hasil diatas maka sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zamzany dan Permatasari (2021) bahwa bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya. Menurut Robbins, (2008) jika organisasi menerapkan budaya yang kuat maka akan mendorong terjadinya peningkatan dalam keefektifan kinerja dalam organisasi tersebut. Dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar yang menyatakan sangat setuju dan setuju pada pertanyaan mengenai budaya organisasi. Hal ini menerangkan bahwa karyawan KSP Kopdit Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao mampu menerapkan budaya melalui setiap tugas ataupun pekerjaan yang diberikan dengan tingkat pengetahuan yang mereka miliki dengan sangat baik sehingga dapat mencapai kinerja dengan baik.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kerjasama tim (X_2) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao yang dapat sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Zamzany dan Permatasari (2021) yang menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan semakin tinggi kerjasama dalam tim pada diri karyawan KSP Kopdit Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao maka dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap pencapaian kinerja karyawan. Hasil diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sriyono dan Farida, (2013) bahwa kerjasama tim yang baik akan berimbas positif terhadap kualitas pelayanan Kopdit. Sistem kerjasama dalam KSP ini dibagi menjadi beberapa bagian atau tim yaitu Bagian Keuangan atau *Accounting*, Bagian Pengkreditan dan Bagian Manajemen dimana masing-masing bagian diharapkan bekerjasama sebagai tim memenuhi target yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar yang

menyatakan setuju mengenai pertanyaan kerjasama tim, dari indikator tanggung jawab secara bersama- sama, saling berkontribusi, dan pengerahan kemampuan secara maksimal. Hasil diatas dapat dipahami bahwa adanya pengaruh kerjasama tim secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Sehati Ba'a Di Kabupaten Rote Ndao yang berarti tingginya kerjasama tim dalam diri karyawan memberikan dampak kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan variabel budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap variabel Kinerja Karyawan menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif serta signifikan dengan melihat hasil uji F pada tabel 4.9 yang berarti terdapat hubungan pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Sehati Ba'a Di Kabupaten Rote Ndao. Hasil penelitian yang diperoleh juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syarifah Mauli Masyitah., dkk (2018) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan output nilai R sebesar

0,690 artinya budaya organisasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69%, penelitian yang dilakukan oleh Ni ketut. at all (2022) yang mendapatkan hasil jika budaya organisasi dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan kerjasama tim yang dimiliki karyawan KSP Kopdit Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao dalam bekerja mempunyai dampak baik dalam penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang baik. Hubungan pengaruh budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao juga didukung oleh pengujian determinasi (R^2) yang dilakukan, dengan nilai koefisien yang didapati sebesar 69% yang berarti budaya organisasi dan kerjasama tim sangat mempunyai nilai presentasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian dan pembahasan mengenai Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Sehati Ba'a Di Kabupaten Rote Ndao, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif dengan menggunakan rentang skor diketahui bahwa variabel budaya organisasi berada pada kategori sangat tinggi, variabel kerjasama tim berada pada kategori sangat tinggi, dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.
2. Hasil uji hipotesis (uji t) terdapat hasil secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao.
3. Hasil uji hipotesis (uji t) terdapat hasil secara parsial variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao.
4. Hasil uji F diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan kerjasama tim secara simultan memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Ni ketut.et al. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Krama Bali: *Jurnal EMAS*, 3(9): 51–70.
- George, J. M. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey. *Prentice Hall*.
- Ghonyah, Nunung. 2011. “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen.” *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)* 2(2).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Grafindo Persada Gramedia.
- Ivancevich John, M. D. (2005). *Prinsip dan Fungsi Manajemen, edisi keempat, Richard D. Irwin*. Amerika Serikat: Inc.
- Jamaluddin, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4.
- Kaswan. 2017. *Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif Dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai Di Tempat Kerja (Psikologi Industri)*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2014). *Organisatioan Behavior*. Newyork: McGraw-hill.
- Mangkunegara, A. A. (2009). “*Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.”
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja
- Nigeria Liquefied Natural Gas Plant. *Strategic Management Quarterly*,
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi–Organizational Behavior*. Jakarta: Selemba Empat.
- _____. S. P., & Coulter, M. (2014). *Management (11th ed.)*. Prentice Hall. 3(4), 39–60.
- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Setia.
- Silvani Lawasi, dan Boge Triatmanto. 2022. Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2(3): 393–402.
- Sutrisno, E. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. jakarta: kencana prenatal.
- _____. E. H. (2019). *budaya oerganisasi*. jakarta: prenatalmedia group.
- Syarifah Mauli Masyithah, M. A. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan*. Aceh: SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES.
- West, Michael. (2002). *Kerja Sama Yang Efektif*. Cetakan Kelima. Penerjemah: Srikandi Waluyo. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Wibowo. (2012). *Manajemac8n Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zamzany, F R, E Setiawan, and D Permatasari. 2021. “Analisis Teamwork Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinanti Utama Karya.” *JIsEB* 2(1): 46–53. <http://e-journal.iainptk.ac.id/index.php/>