

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP KOPDIT KOPRINA KABUPATEN MANGGARAI TIMUR

The Effect Of Teamwork And Work Loyalty On Employee Performance Of KSP Kopdit Koprina, East Manggarai Regency

Paulus F. A. Nou^{1,a)}, Debryana Y. Salean^{2b)}, Ria E. I. Nafie^{3c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}
^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} erbinnou@gmail.com, ^{b)} debryana.salean@staf.undana.ac.id,
^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur dengan jumlah sampel 30 orang dengan menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kerja sama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur, 2) Loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur, dan 3) Kerja sama tim dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur.

Kata Kunci : Kerja Sama Tim, Loyalitas Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi karena berperan menggerakkan seluruh sumber daya lainnya. SDM yang berkualitas akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora dalam Witasari, 2009). Menurut Mangkunegara (2016), manajemen SDM mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengawasan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. SDM menjadi modal tak berwujud yang bernilai tinggi bagi keberhasilan organisasi (Firdaus, 2018).

Peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama organisasi, termasuk koperasi, agar mampu bersaing dan memberikan manfaat bagi anggotanya. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja individu sesuai tanggung jawab dan wewenangnya dalam mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2016; Prawirosentono, 1999). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kerja sama tim, yakni kolaborasi antar individu untuk mencapai tujuan bersama (Lukitasari & Nugraha, 2023). Kerja sama tim yang efektif akan meningkatkan efisiensi, sinergi, dan motivasi kerja anggota (Luthans, 2006).

Selain itu, loyalitas kerja juga berperan penting dalam peningkatan kinerja. Loyalitas mencerminkan kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Kasmir, 2016;

Hasibuan, 2014). Karyawan yang loyal cenderung memiliki semangat kerja tinggi, disiplin, dan berupaya menjaga nama baik organisasi.

Koperasi sebagai organisasi ekonomi rakyat juga sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Salah satu koperasi di Kabupaten Manggarai Timur adalah KSP Kopdit Koprina, yang berdiri di Paroki Waerana dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggota. Berdasarkan wawancara dengan manajer koperasi (28 April 2025), ditemukan adanya masalah dalam kerja sama tim dan loyalitas kerja, seperti kurangnya komunikasi, konflik antar anggota, serta tingginya tingkat pergantian karyawan. Laporan internal juga menunjukkan lemahnya koordinasi dan keterlambatan kerja, yang mengindikasikan turunnya kinerja karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh kerja sama tim dan loyalitas kerja terhadap kinerja. Beberapa studi (Luruk dkk., 2024; Lodo dkk., 2024) menunjukkan pengaruh signifikan, sedangkan penelitian lain (Letsoin & Ratnasari, 2020) menemukan hasil yang tidak signifikan. Perbedaan ini menciptakan research gap yang relevan untuk diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks koperasi di daerah.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibua (2014), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Robbins & Coutler (2016). menyatakan bahwa ada lima indikator yang menjadi dasar bagi variabel kinerja karyawan.

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kerja Sama Tim

Kerja sama merupakan hubungan kerja antar individu atau kelompok yang saling membantu dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Sarwono (2011) menjelaskan kerja sama tim merupakan bentuk tugas kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. West (2002), menyatakan bahwa ada tiga indikator yang menjadi dasar bagi variabel kerja sama tim.

1. Tanggung Jawab
2. Saling berkontribusi
3. Pengerahan Kemampuan

Loyalitas Kerja

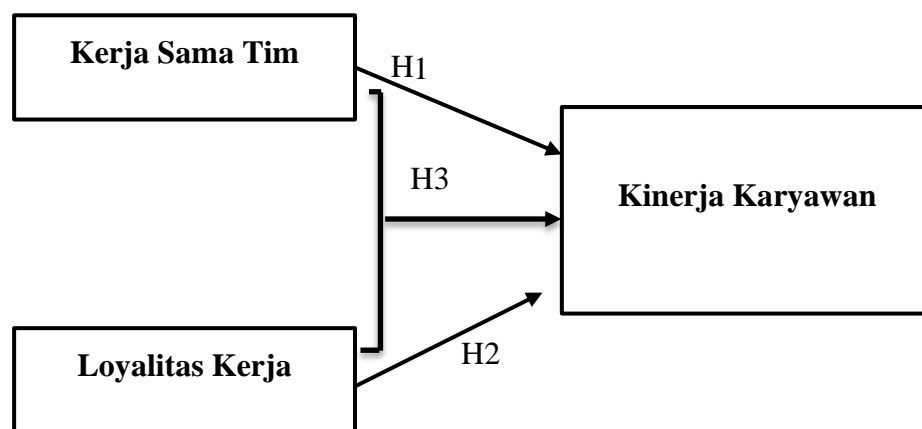
Loyalitas kerja adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang diwujudkan dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan, kesungguhan bekerja, dan komitmen terhadap tujuan

organisasi. Menurut Sedarmayanti (2015) mendefinisikan loyalitas kerja sebagai suatu sikap mental dan emosional yang tercermin dalam tindakan karyawan yang setia dan bersedia memberikan pelayanan terbaik serta tidak mudah berpindah kerja,

McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2016). Memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Dibangun melalui indikator sebagai berikut;

1. *Justice and Support* (Keadilan dan Dukungan)
2. *Justice and Support* (Keadilan dan Dukungan)
3. *Trust* (Kepercayaan)
4. *Organisational Comprehension* (pemahaman organisasional)

Kerangka Berpikir



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kerja sama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Koprina Manggarai Timur.
- H2 : Diduga Loyalitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur.
- H3 : Diduga kerja sama tim dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.” Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan variabel penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kerja sama tim (X1) dan loyalitas kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Menurut Imam Ghozali, “analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen” (Ghozali, 2018). Dengan demikian, metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kerja sama tim dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nilai tabel ditentukan melalui rumus $df = N - 2$, maka diperoleh perhitungan $df = 30 - 2 = 28$. Nilai df sebesar 28 = 0,361 dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Sebuah pernyataan atau pertanyaan dianggap valid jika r -hitung lebih besar dari r -tabel atau nilai signifikan kurang dari 0,05.

Tabel 1.
Hasil Uji validitas

Variabel/ Item	r hitung	r tabel	Keterangan
XI (Kerja Sama Tim)			
Item 1	0,712	$\geq 0,361$	Valid
Item 2	0,771	$\geq 0,361$	Valid
Item 3	0,859	$\geq 0,361$	Valid
Item 4	0,727	$\geq 0,361$	Valid
Item 5	0,664	$\geq 0,361$	Valid
Item 6	0,806	$\geq 0,361$	Valid
X2 (Loyalitas Kerja)			
Item 1	0,698	$\geq 0,361$	Valid
Item 2	0,711	$\geq 0,361$	Valid
Item 3	0,579	$\geq 0,361$	Valid
Item 4	0,628	$\geq 0,361$	Valid
Item 5	0,484	$\geq 0,361$	Valid

Item 6	0,720	$\geq 0,361$	Valid
Item 7	0,468	$\geq 0,361$	Valid
Item 8	0,778	$\geq 0,361$	Valid
Y(Kinerja Karyawan)			
Item 1	0,449	$\geq 0,361$	Valid
Item 2	0,549	$\geq 0,361$	Valid
Item 3	0,735	$\geq 0,361$	Valid
Item 4	0,381	$\geq 0,361$	Valid
Item 5	0,560	$\geq 0,361$	Valid
Item 6	0,474	$\geq 0,361$	Valid
Item 7	0,413	$\geq 0,361$	Valid
Item 8	0,666	$\geq 0,361$	Valid
Item 9	0,395	$\geq 0,361$	Valid
Item 10	0,539	$\geq 0,361$	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2025

Berdasarkan Tabel 1. diatas dapat disimpulkan bahwa item tiap variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Realibilitas

Jika nilai *Cronbach alpha* variabel lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut dianggap dapat diandalkan.

Tabel 2.
Hasil Uji Realibilitas

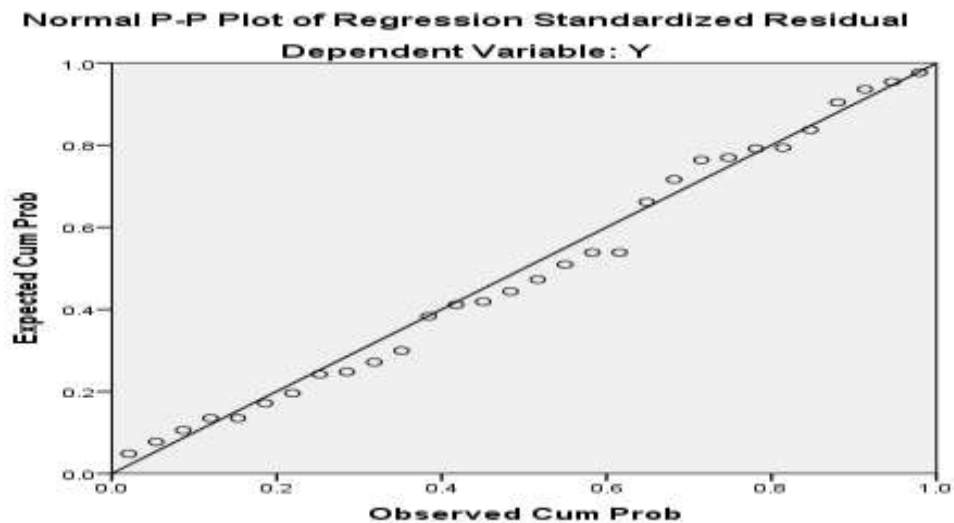
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kerja Sama Tim	0,851	$\geq 0,60$	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,786	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,678	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2025

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa tiap variabel dinyatakan reliabel, karena nilai dari Cronbach's Alpha $>$ 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal dalam model regresi (Riyanto & Hatmawan, 2020). Hasil pada uji normalitas diharuskan memiliki distribusi normal dikarenakan untuk uji t dan uji F memperkirakan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.



Gambar 2.

Hasil Uji Normalitas

Dari gambar hasil pengujian normalitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang terdapat pada setiap variabel independen dan variabel dependen terdistribusi secara normal karena persebaran data mengikuti garis P-Plot, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Menurut Ghozali, (2018) Multikolenieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi.

Tabel 3.
 Hasil Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

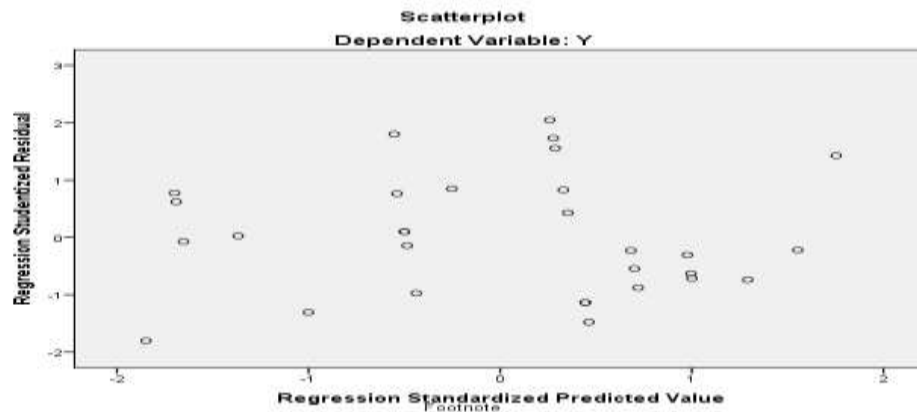
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.267	9.710		1.675	.105		
	Kerja Sama Tim (X1)	.582	.286	.364	2.037	.052	.882	1.134
	Loyalitas Kerja (X2)	.343	.128	.477	2.672	.013	.882	1.134

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, menunjukkan hasil pengujian multikolenieritas yang dimana nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, maka mendapatkan hasil dimana tidak terjadinya multikolenieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Ghozali, 2018).



Gambar 3.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output di atas menggambarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, dimana titik-titik tersebar tanpa adanya pola yang jelas di bagian atas dan di bagian bawah angka 0 pada sumbu Y. Dimana hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini atau memenuhi syarat uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.267	9.710		1.675	.105
	Kerja Sama Tim (X1)	.568	.286	.364	2.037	.052
	Loyalitas Kerja (X2)	.343	.128	.477	2.672	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2025

Hasil Tabel 4. menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 16.267 + 0.568X1 + 0.343X2$$

Dari persamaan diatas bisa dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) sebesar 16,267 yang artinya apabila Kerja Sama Tim (X1)) dan Loyalitas Kerja (X2) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 16,267.
2. Koefisien regresi X1=0,568 artinya, apabila Kerja sama tim (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Loyalitas Kerja tetap maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,568.
3. Koefisien regresi X2= 0,343 artinya , apabila Loyalitas Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Kerja sama tim tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat 0,343.

Uji Parsial (Uji t)

Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel kerja sama tim (X1) dan variabel (X2) loyalitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial (Ghozali 2018).

Tabel 5.
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.267	9.710		1.675	.105
	Kerja Sama Tim (X1)	.568	.286	.364	2.037	.052
	Loyalitas Kerja (X2)	.343	.128	.477	2.672	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki t hitung (2,037) < t tabel (2,048), dan signifikansi (0,052) > alpha ($\alpha = 0,05$), maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variabel kerja sama tim tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur, sedangkan variabel X2 memiliki t hitung (2,672) > t tabel (2,672) dan signifikansi (0,013) < alpha ($\alpha = 0,05$). Hal ini berarti variabel loyalitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel –variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 6.
Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.856	2	41.428	4.278	.024 ^b
	Residual	261.444	27	9.683		
	Total	344.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja (X2), Kerja Sama Tim (X1)

Karena F hitung (4,278) > F tabel (3,35), dan signifikan (0,024 < alpha (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya Kerja Sama Tim dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.184	3.112

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja (X2), Kerja Sama Tim (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjust R Square sebesar 0,184 yang berarti nilai koefisien determinasi adalah 18,40%, %, artinya bahwa variabel kerja sama tim dan loyalitas kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 18,40%, sedangkan sisanya 81,60% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan partisipatif oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan partisipatif mampu menciptakan komunikasi dua arah, meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif mendorong keterlibatan bawahan dalam proses kerja sehingga mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian Wadu et al (2024) menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh positif terhadap keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif di PT PLN (Persero) ULP Oesao dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan efektivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai target organisasi secara optimal. Temuan penelitian ini mendukung teori Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat meningkatkan semangat kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Hoar (2021) juga menunjukkan bahwa loyalitas dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil tersebut mempertegas bahwa motivasi kerja menjadi salah

satu faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao.

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao. Artinya, kombinasi antara gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Kepemimpinan partisipatif menciptakan suasana kerja yang demokratis, sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Christin dan Suprastha (2019) yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” (Christin & Suprastha, 2019). Selain itu, penelitian Wadu et al., (2024) juga menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan loyalitas kerja mampu meningkatkan keterlibatan serta kualitas kerja pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam menerapkan kepemimpinan partisipatif serta menciptakan motivasi kerja yang baik bagi karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif rentang skor menunjukan variabel di kerja sama tim (X1), dan kinerja karyawan (Y) pada kategori sangat tinggi, sedangkan variabel loyalitas kerja (X2) berada di kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa kerja sama tim (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa loyalitas kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur.
4. Hasil uji secara simultan menunjukan kerja sama tim (X1) dan loyalitas kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur.

Saran

1. Bagi KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur tetap mempertahankan loyalitas kerja karena terbukti memengaruhi kinerja karyawan. Loyalitas kerja menjadi faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan organisasi, terutama pada koperasi yang berbasis keanggotaan seperti KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diperlukan penelitian selanjutnya untuk mengidentifikasi factor-faktor yang secara factual memengaruhi kinerja karyawan KSP Kopdit Koprina Kabupaten Manggarai Timur.

Seperti karakteristik, kepribadian, pengalaman, pendidikan, kemampuan, kepribadian dan minat kerja, tingkat motivasi pekerja, serta kompetensi dan fasilitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Firdaus, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadun, D. (2024). Pengaruh loyalitas kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Sangosay Cabang Maumere. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 4(5). <https://doi.org/10.59141/comserva.v4i5.2169>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara.
- Hoar, M. H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Bengkel APPEK Kupang. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory>
- Kaswan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Graha Ilmu.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Lodo, S. E., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Sehati Ba'a di Kabupaten Rote Ndao. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(1), 207–220. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i1.13189>
- Lukitasari, D., & Nugraha, S. (2023). *Manajemen kinerja dan kerja tim*. Deepublish.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. BPFE.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. CV Budi Utama.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (17th ed.). Salemba Empat.
- Sarwono, S. W. (2011). *Psikologi remaja*. RajaGrafindo Persada.

- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wadu, I. D. A., Timuneno, T., Nafie, R. E. I., & Fanggidae, R. P. C. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Manutapen Kota Kupang*. GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 5(6), 1261–1270. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i6.16389>
- West, M. A. (2002). *Kerja sama yang efektif*. Kanisius.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Witasari. (2009). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention (Studi empiris pada Novotel Semarang)* [Skripsi, Universitas Diponegoro]. <http://eprints.undip.ac.id>