JURIMANIS
Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis

ISSN : 3062-9276
Volume 1, Nomor 1, Hal. 87-97
Juni, 2024

PENGARUH KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Reni Valentina Rahim[1], Agung Widhi Kurniawan[2], M. Ikhwan Maulana Haeruddin[3]
[1,2,3)] Universitas Negeri Makassar
renivalentinarahim24@gmail.com

Submitted: 17 Februari 2024, Accepted: 20 Februari 2024, Published: 25 Mei 2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 35 orang. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana dan mendapatkan hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana menujukkan variabel kerja sama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Kerja Sama Tim, Kinerja Pegawai

Abstract: *This study aims to determine the influence of teamwork on employee performance at the Housing, Settlement and Land Office of South Sulawesi Province. This study is a quantitative research with a descriptive approach and is a population study. The sample in this study is 35 employees of the Housing, Settlement and Land Office of South Sulawesi Province. The hypothesis test in this study uses a simple linear regression test and obtained the following results: Based on the results of the hypothesis test using a simple linear regression analysis test, it shows that the teamwork variable partially affects the performance of employees of the Housing, Settlement and Land Office of South Sulawesi Province*

Keywords: *Teamwork, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu menginginkan kinerja yang memuaskan dalam mencapai visi dan misi organisasinya. Kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang memuaskan, namun sebaliknya jika kinerjanya buruk maka akan menghasilkan hasil yang buruk pula. Hal tersebut menjadi perhatian khusus dalam organisasi, bagaimana pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang efektif dan efisien melalui kinerja yang baik. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi dapat dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor pentingnya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut (Haeruddin, 2017) sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar organisasi untuk mencapai

tujuan tersedianya modal, peralatan (mesin), dan komponen-komponen lainnya. Tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, akan tidak menjadi efektif dan efisien. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Keberadaan sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan hal paling penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi dan merupakan salah satu kunci keberhasilan bagi organisasi tersebut (Flippo, 2017). Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai.

Menurut (District et al. n.d. 2022) kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan. Hasil dari kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan, sehingga para pegawai tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan adalah kerjasama tim. Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan (Nainggolan et al., 2020) yang mana disampaikan bahwa kerjasama tim mampu meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan.

Tinjauan Literatur

1. Kerja Sama Tim

Kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. (Abdillah & Sari, 2023).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Robbins dalam (Widyaswari et al., 2016) sebagai berikut :

a. Sasaran yang Jelas pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.
b. Keterampilan Relevan Tim yang efektif terdiri dari individui-ndividu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.
c. Saling Percaya Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.
d. Komitmen Bersama Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.

e. Komunikasi komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.

Indikator Kerja Sama Tim menurut Sibarani dalam (Ibrahim et al., 2021) menetapkan indikator kerjasama tim sebagai berikut :

a. Kerjasama
Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama.
b. Kepercayaan
Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan *(trust)* timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya.
c. Kekompakan
Kekompakan Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

2. Kinerja Pegawai

Menurut Schemerhorn Binangun dalam (Ichsan et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah *"Job performance is the quantity and quality of task accomplishments by an individual or group at work"* (kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu ataupun kelompok dalam bekerja). Rivai dalam (Panjaitan, 2017) ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja. Osborn mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan. Casio menyebutkan kinerja adalah merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam (Prayogi et al. 2019) adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan
Seorang pegawai terdiri dari dua komponen yaitu kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan plus keterampilan). Artinya, seorang pegawai akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan jika ia memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110–120), pendidikan yang memadai untuk jabatan tersebut, dan keterampilan dalam menangani tugas sehari-hari.
b. Faktor motivasi
Motivasi dibentuk oleh bagaimana seorang karyawan menyikapi tantangan di tempat kerja. Sedangkan sikap adalah keadaan mental yang mendorong pekerja untuk berusaha mencapai prestasi kerja terbaiknya, sedangkan motivasi adalah suatu keadaan yang menggerakkan orang untuk mencapai tujuan kerja.

Indikator Kinerja Pegawai menurut Agus Dharma dalam (Prayogi et al. 2019) diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Pegawai yang menghasilkan kemampuan disebut sebagai kualitas.
b. Pegawai yang menghasilkan banyaknya jumlah dari hasil pekerjaannya disebut sebagai kuantitas.

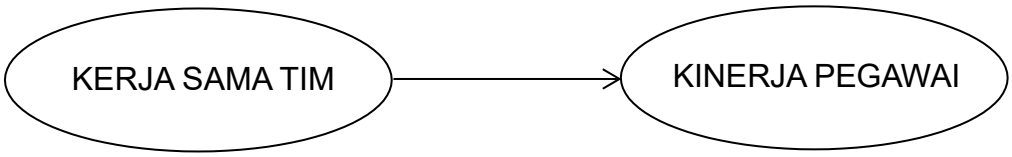
c. Target, disiplin, dan batas waktu yang dikerjakan sesuai perintah pimpinan disebut sebagai ketepatan waktu.

4. Hubungan antar variabel Kerja sama tim dengan Kinerja pegawai

Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, kerjasama tim erat kaitannya dengan hasil yang dicapai atau tujuan yang ingin dicapai pegawai. Ketika pegawai bekerja sama dengan rekan-rekannya, tugas-tugas menjadi lebih mudah, lebih cepat selesai, atau tujuan organisasi yang diinginkan tercapai lebih cepat. Kerja tim juga mendorong kerjasama antar karyawan.

Tharore dalam (Nainggolan et al. 2020) menemukan bahwa kinerja tim lebih baik daripada kinerja individu dalam suatu perusahaan atau organisasi, dan penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di instansi, kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya bersifat positif yaitu semakin besar kerjasama tim maka semakin besar kemungkinan kinerja karyawan akan meningkat (Pratiwi & Nugrohoseno, 2017).

Skema kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana dalam bagan berikut:



II. METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

Ada dua jenis variabel utama dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable)

a. Variabel bebas (Independen Variable)

Merupakan variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas adalah variabel yang diduga menjadi penyebab perubahan atau pergerakan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kerja sama tim (Santoso & Madiistriyatno, 2021).

b. Selain itu penelitian ini menggunakan variabel terikat dimana variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi yang perubahan dan pergerakannya tergantung pada perubahan atau pergerakan variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

a. Observasi : Dilakukan dengan pengamatan secara langsung pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawei Selatan untuk mengetahui situasi dan kondisi dilokasi penelitian.

b. Wawancara : Yaitu mendapkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan staff yang berwenang serta pegawai yang menjadi responden dengan beberapa pertanyaan untuk mendapatkan informasi.
c. Dokumentasi : Dilakukan untuk memperkuat bukti dalam penelitian ini. Dokumentasi ini berupa foto-foto ketika penulis melakukan penelitian.
d. Kuesioner : Dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Skala yang digunakan dalam studi penelitian adalah skala Likert, yaitu skala penelitian yang berupa angka-angka yang dimasukkan oleh responden dalam pernyataan-pernyataan dalam survei atau kuesioner.

3. Teknik Pengujian Instrumen
   a. Uji Validitas Menurut Ghozali dalam (Nazenin & Palupiningdyah, 2019) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen pengukuran yang digunakan, artinya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner dikatakan valid apabila r hitung > r tabel maka item dinyatakan valid.
   b. Uji Reliabilitas Menurut Ghozali dalam (Hartanto, 2020) uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseroang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) lebih besar daripada 0,6.

4. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas Menurut (Green et al., 2020), Uji normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini yaitu jika signifikan yang diperoleh > 0,05 maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh < 0,05 maka data sampel dari populasi tersebut tidak berdistribusi normal.
   b. Uji Linearitas Menurut (Green et al., 2020) Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis kolerasi atau regresi linear.
   c. Uji Homoskedastisitas yaitu uji yang pada prinsipnya digunakan untuk menguji grup atau objek varian yang sama. Jika data ini seharusnya terjadi dan memiliki varian yang sama maka dikatakan ada homoskedasttisitas. Jika nilai sig > dari taraf signifikan (0,05) maka terjadi homoskedastisitas. Sebaliknya apabila nilai sig < atau sama dengan taraf signifikan (0,05) maka terjadi heteroskedastisitas.

5. Metode Analisis Data
   a. Analisis Deskriptif merupakan cara untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan maupun menggambarkan data yang telah terkumpul kemudian membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif juga dapat digunakan sebagai gambaran secara umum. Data penelitian akan dianalisis menggunakan cara statistik deskriptif

mengenai variabel-variabel penelitian, yaitu kerjasama tim dan kinerja pegawai.

b. Analisis regresi sederhana, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variable atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Ilham, 2020).

6. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Widjarjono dalam (Setiawan et al., 2017).

b. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Menurut (Ulfa et al., 2023) uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel kerjasama tim (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan regresi linear melalui aplikasi SPSS

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi data disajikan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data penelitian yang diperoleh di lapangan sehingga lebih mudah dipahami. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Data responden yang diambil adalah pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan dan dianalisis secara statistik dengan bantuan software SPSS. Adapun deskripsi responden yang akan dijelaskan adalah jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Hasil pengumpulan data penelitian disajikan sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	15	42,9
Perempuan	20	57,1
Jumlah	35	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, terdiri dari laki-laki 15 orang dengan presentase 42,9%dan perempuan terdiri dari 20 orang atau 57,1%. Dari data tersebut diketahui bahwa bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah perempuan. Adanya perbedaan ini mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebijakan perekrutan, preferensi pekerjaan, dan posisi atau jabatan yang tersedia untuk perempuan lebih banyak.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia (dalam tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
34-43	7	20,0
44-48	12	34,4
49-58	16	45,7
Jumlah	35	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat sejumlah 35 responden yang telah dibagi berdasarkan rentang usia. Rentang usia 34-43 tahun memiliki responden sebanyak 7 orang dengan presentase 20,0%. Sementara itu, kelompok usia 44-48 tahun memiliki responden sebanyak 12 orang dengan presentase 34,3%, responden dengan usia 49-58 tahun memiliki jumlah responden terbanyak sejumlah 16 orang dengan presentase 45,7%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai pada kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan didominasi usia 49-58 tahun. Karena pada usia tersebut biasanya karyawan sudah memiliki jenjang karir dan pengalaman yang cukup sehingga dapat menunjang kinerja dan prestasi yang didapatkan untuk kantor.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
D3	1	2,9
S1	23	65,7
S2	11	31,4
Jumlah	35	100

Sumber: Hasil olah data kuesioner 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, Terdapat 1 orang telah menempuh pendidikan terakhir tingkat D3 dengan presentase 2,9%. Selanjutnya, terdapat 23 orang yang telah menempuh pendidikan terakhir tingkat S1 dengan presentase 65,7%. Terakhir, terdapat 11 orang dengan jenjang pendidikan Magister (S2) dengan presentase 31,4%. Hal ini dikarenakan kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan harus memiliki pendidikan yang tinggi agar mampu mengatasi masalah dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
5-15	18	51,4
16-23	11	31,4
24-32	6	17,1
Jumlah	65	100

Sumber: Hasil olah data kuesioner 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden, tercatat 18 orang pegawai dengan presentase 51,4% telah bekerja selama 5-15 tahun. Sementara itu, sebanyak 11 orang pegawai dengan persentase 31,4% telah bekerja selama 16-23 tahun dan

terakhir, tercatat sebanyak 6 orang pegawai dengan presentase 17,1% telah bekerja selama 24-32 tahun lamanya. Pegawai dengan masa kerja 5-15 tahun biasanya merupakan periode dimana pegawai berada pada puncak produktivitas dan kinerja mereka, karena pada tahap tersebut, mereka telah mengumpulkan cukup pengalaman untuk menjadi efektif dalam peran mereka masing-masing dan masih memiliki semangat dan energi yang tinggi dalam bekerja.

Pengujian Hipotesis.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,642[a]	0,412	0,394	1,39763

a. Predictors: (Constant), Kerja_Sama Tim

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner 2024

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,412 atau 41,2 % yang bermakna bahwa kerjasama tim (X) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 41,2% dan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji (T)

Agar kita melihat dan menguji keberartian model regresi untuk variabel dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,661	2,810		2,726	,010
	X	0,638	0,133	0,642	4,804	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner 2024

Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai t-hitung > t-tabel (4,804 > 1,689). Sehingga, secara parsial dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pembahasan

Pada uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kerjasama tim sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitungnya > t-tabel (4,804 > 1,689). Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya variabel kerjasama tim (X) berpengaruh

terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya berdasarkan uji koefesien determinasi, diketahui R *square* sebesar 0,412 atau 41,2% maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 41,2 % sedangkan 58,8% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2021) mengenai Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo. Penelitian ini menjelaskan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. Hal tersebut dibuktikan Nilai korelasi sebesar 0,757 yang artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,30% yang artinya variabel kerjasama tim memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,30%. Sedangkan sisanya sebesar 42,70% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan variabel lainnya. Serta nilai t_{hitung} 7,77 > t_{tabel} 2,01. Sesuai dengan kriteria Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Pada PT. Lion Superindo.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Mayoritas pegawai menunjukkan tingkat kerja sama yang tinggi, terutama dalam hal komunikasi dan kolaborasi. Meskipun begitu, masih ada ruang untuk meningkatkan kekompakan tim dalam menyelesaikan permasalahan di unit kerja. Dari segi kinerja pegawai, ditemukan bahwa pegawai memiliki kreativitas tinggi dalam menghasilkan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Namun, motivasi kerja masih perlu diperhatikan lebih lanjut. Hasil uji hipotesis parsial juga menunjukkan bahwa kerja sama tim secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Saran

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kerjasama Tim skor paling rendah yaitu indikator kekompakan. Berkaitan dengan hal tersebut kantor sebaiknya lebih meningkatkan lagi kekompakan antar pegawai agar kerjasama bisa berjalan dengan lebih baik, sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal.
2. Mengacu pada skor variabel Kinerja Pegawai maka indikator terendah adalah indikator kualitas. Kantor sebaiknya lebih meningkatkan lagi motivasi kerja pegawainya dengan mengimplementasikan program-program motivasi kerja sehingga kerjasama bisa berjalan dengan lebih baik. Hal ini dapat memicu karyawan untuk meningkatkan standar pekerjaannya.
3. Saran untuk pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan lebih ditingkatkan lagi keterampilan komunikasinya

untuk memperkuat kerjasama tim, bangun hubungan yang didasarkan pada kepercayaan dan keterbukaan dengan rekan kerja dan pertahankan motivasi dan disiplin kerja untuk kinerja yang lebih optimal.

V. DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* , *2*(1), 170–183.

District, N., Regency, K. U., Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (n.d.). (2022). *Kabupaten Kolaka Utara The Effect Of Work Discipline On Employee Performance At The Lapai Village*. *3*, 285–291.

Green, P., Dan, M., Image, B., Kasus, S., Followers, P., & Twitter, A. (2020). Pengaruh Green Marketing dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop Indonesia (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @TheBodyShopIndo). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *10*(1), 1–9.

Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Aplikasi Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, *2*(1), 11–21.

Hartanto, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Timur Jaya. *Agora*, *2*(1), 979–983.

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, *1*(2), 316–325.

Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, *28*(2), 187.

Ilham, M. U. H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang*. 1–18.

Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). 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. *Al Tijarah*, *6*(3), 181–192.

Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2019). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *5*(2), 220–227.
Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2019). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *5*(2), 220–227.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, *2*, 666–670.

Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.

Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *AGORA Vol. 5, No. 1, (2017)*. *5*(1).

Ulfah, Q., Ariza, A. F., & Rezeki, Y. (2023). Pengaruh Brand Awareness dan Brand Image Shopee Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Mahasiswa. *Economic and Education Journal (Ecoducation)*, *5*(3), 292–302.

Widyaswari, R., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *37*(2), 28–37.