
Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM

Gabriella Putri, Alfi Saifudin, Ganta Wijaya

gabriella@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja kerja, kerjasama tim dan kemampuan kerja; (2) menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka, berjumlah 35 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, kerjasama tim dan kemampuan kerja dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kerjasama tim dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kerjasama tim dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan variabel kerjasama tim dan kemampuan kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka sebesar 19,4%.

Keywords : *Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa merupakan *healing sector* di bidang pemberdayaan masyarakat, yang mempunyai peran dalam mendukung keberhasilan visi dan misi Kabupaten Sikka Tahun 2018-2023. Sebagaimana dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai satuan kerja perangkat daerah mengacu pada peraturan Bupati Sikka Nomor 38 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Dalam upaya mendukung tugas, fungsi serta tata kerja, Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena manusia merupakan sumber daya yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk di kembangkan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Sumber daya yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan organisasi akan terlambat. Mengingat hal tersebut, manajemen organisasi berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia demi mewujudkan tujuan organisasi.

Received Maret 30, 2022; Revised April 2, 2022; Mei 27, 2022

* Veronika Tamaya, gabriella@gmail.com

Organisasi didirikan dengan satu atau beberapa tujuan utama. Menurut Subkhi (2013) dalam Siagian (2020:20) organisasi adalah sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia misalnya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan dunia kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Istiantara, 2019:95).

Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019: 4). Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2013) dalam Muhyi (2021: 56) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *Quality*, *Quantity*, *Time Lines*, *Cost Effectiveness*, *Need for supervision* dan *Interpersonal impact*. Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, maka dilakukan *prasurvey* dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 20 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut di peroleh data seperti terlihat pada tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Hasil kuesioner pra-survey variabel kinerja pegawai

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		1		2		3		4		5				
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality (kualitas)</i>	0	0	0	0	1	3	16	64	3	15	82	100	83
2	<i>Quantity</i>	0	0	0	0	0	0	18	72	2	10	82	100	82
3	<i>Time Lines (waktu)</i>	0	0	1	2	1	3	16	64	2	10	79	100	80
4	<i>Cost Effectiveness (efektifitas biaya)</i>	0	0	0	0	4	12	10	40	5	30	82	100	83
5	<i>Need For Supervision (pengawasan)</i>	0	0	0	0	3	6	14	56	4	20	82	100	83
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	0		22	88	18	90	178	200	178
Jumlah												585	700	83,57

SS : Sangat Setuju (Skor 5), S : Setuju (Skor 4), KS : Kurang Setuju (Skor 3), TS : Tidak Setuju (Skor 2), STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F : Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 20 Orang, Jumlah Pernyataan: 7, Skor Aktual = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi (5) x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktual/Skor Ideal) x 100%.

Sumber : Hasil olah data pra-survey 2022

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa belum maksimal. Hal tersebut dilihat dari total skor yang didapat sebesar 585 Dari skor ideal 700 atau dengan persentase 83,57%. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Hasil dari pengurangan tersebut adalah persentase kesenjangan (*gap*) yang menjadi masalah yang akan diteliti. Demikian terdapat *gap* sebesar 16,83 yang menjadi permasalahan kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa .

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah kerjasama tim. Sopiah (2013:31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individual nya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Kerjasama tim merupakan salah satu bentuk keterampilan yang saling melengkapi satu sama lainnya dengan komitmen untuk mencapai suatu misi yang telah disepakati bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai, karena semakin dekat hubungan yang dijalani oleh para pegawai, maka mereka akan semakin akrab dan saling bahu membahu dengan orang-orang yang sudah berada dalam sebuah tim di dalam sebuah organisasi. Ketika para pegawai melakukan tugasnya dengan cara mereka bekerjasama dengan rekan kerjanya maka tugas tersebut akan lebih cepat selesai dan lebih mudah dilakukan, hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efisien.

Selain kerjasama tim faktor lain yang menentukan kinerja pegawai pada kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah kemampuan kerja. Menurut Blanchard dan Hersey (2013) dalam Wuwungan (2020:77) menyatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai pekerjaannya. Menurut Robbins (2008:57) menjelaskan bahwa "Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Selain kemampuan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja.

Kemampuan kerja diperlukan karena dengan kemampuan pegawai tujuan organisasi dapat dicapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa kemampuan pegawai semakin rendah, maka kinerja pegawai semakin rendah pula. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nuariningsih dan Widiastini (2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja pegawai. Dalam hal ini Kemampuan Kerja berkaitan erat dengan kinerja kerja atau dengan kata lain kemampuan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kerjasama tim dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian pada kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkum Tabel 1. berikut, dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh kerjasama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk memberikan arahan dalam penelitian ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (*reseach gap*) seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Ringkasan *reseach gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Siagian (2020); Hidayat, <i>et al</i> (2019) Hatta <i>et al</i> (2017)
2	Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Hatta <i>et al</i> (2019), Nuariningsih & Widiastini (2020), Nurhaedah, <i>et al</i> (2018) Novitasari (2018)

Sumber : Reseach Gap Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel 2. ada hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *Reseach gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk di perjelas lagi temuan bukti empiris, tentang sejauh mana pengaruh kerjasama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, dan inilah sebab celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, kerjasama tim, dan kemampuan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Mangkunegara (2009 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Hasibuan (2002: 160) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Mathis dan Jackson (2006:113), mentatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disarankan atas pengalaman, kesungguhan, dan kecakapan serta waktu. Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Bernardin dan Russel (2013) dalam Muhyi (2021: 56), ada enam kriteria primer untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat atau sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost-effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan/pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan

Kerjasama Tim

Kerjasama berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Cooperate*”, “*Cooperation*”, atau “*Cooperative*”. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Tenner dan DeToro (1992:183) *Team works is a group of individuals working together to reach common goal*. Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Menurut Davis (2014:76), kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri.

Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu. Untuk mengukur kerjasama tim maka digunakan indikator sebagai berikut :

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut West (2002:95) “Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan”. 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. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja sama nya. West (2002:95) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukur nya sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
 - b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
 - c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.
2. Kepercayaan
- Maxwell (2002) menyatakan bahwa "kepercayaan" (*trust*) 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. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya Maxwell (2002) mengindikasikan indikator-indikator kepercayaan, yaitu:
- a. Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
 - b. Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
 - c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja.
3. Kekompakan
- Kekompakan (*cohesiveness*) adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya". Dalam melihat bagaimana hubungan kekompakan terhadap kerjasama tim, Dewi (2007: 58) menetapkan indikator-indikator sebagai berikut:
- a. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
 - b. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
 - c. Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

Kemampuan Kerja

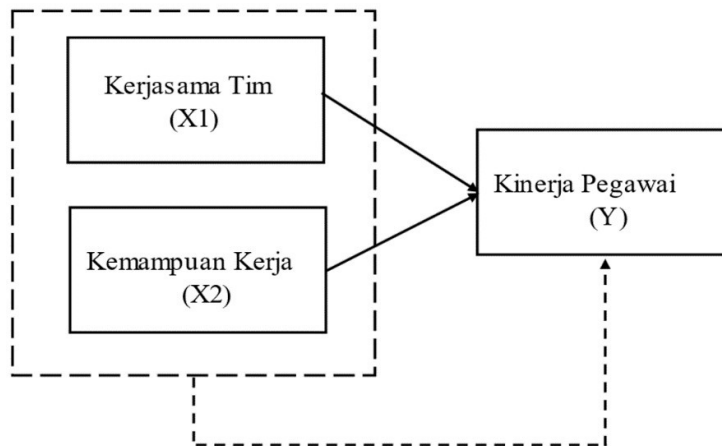
Dalam Kamus Bahasa Indonesia (2007 :623) Pengertian "Mampu" adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang atau aparat yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan suatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Robbins (2001 : 46) bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik. Jadi kemampuan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu, (Hasibuan, 2003:94).

Kemampuan seseorang tercermin dari pengetahuan, kecakapan dan pengalaman yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu, dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup hanya memiliki pengetahuan, kecakapan dan pengalaman saja, namun harus didukung juga dengan kemampuan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan. Arini (2015:5) menyatakan untuk mengukur kemampuan kerja digunakan indikator sebagai indikator berikut :

1. Kemampuan intelektual menggunakan item :
 - a. Memahami pekerjaan yang di bebaskan nya.
 - b. Mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaannya.
 - c. Memiliki daya ingat yang tinggi.
 - d. Memiliki keterampilan yang tinggi dalam menggunakan peralatan kerja.
2. Kemampuan fisik menggunakan item :
 - a. Tanggap dalam mengerjakan pekerjaanya.
 - b. Mampu bekerja melebihi jam kerjanya.
 - c. Mampu bekerja walaupun kondisi badan kurang fit.
 - d. Mampu bekerja lebih cepat dibandingkan dengan karyawan lain.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengembangkan kerangka berpikir yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sugiyono (2009:12) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, kualitas pekerjaan (*quality of work*), kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*), kerjasama tim (*teamwork*), kreativitas (*creativity*), inovasi (*inovation*), inisiatif (*initiative*). Beberapa faktor tersebut salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kerjasama tim, dilihat dari bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerjasama sangat menentukan keberhasilan dan tercapainya tujuan organisasi. Dilihat dari bagaimana pegawai bekerja dengan orang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama.

Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Penelitian sebelumnya, dari Siagian (2020) & Hidayat (2019) yang mampu membuktikan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah : H1 (Kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan).

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula. Hasil ini didukung oleh Robbins (2008 dalam Nuariningsih & Widiastini 2020 : 166) yang menyatakan bahwa kinerja yang baik tentu dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi serta faktor dari setiap pekerja itu sendiri. Hal ini berarti bahwa dalam peningkatan kinerjanya, seorang pekerja harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif.

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Penelitian sebelumnya, dari Hatta *et al* (2019) & Nurhaedah *et al* (2018) yang mampu membuktikan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah : H2 (Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan).

Pengaruh Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama tim dan kemampuan kerja merupakan dua hal yang sangat berbeda namun saling berkaitan, jika di dalam sebuah organisasi memiliki kerjasama tim yang baik, maka pasti akan di dorong dengan kemampuan kerja yang baik, profesionalisme dan tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing. sehingga dengan adanya kerjasama tim yang baik dan kompak mampu meningkatkan kemampuan kerja di dalam tim kerja pada organisasi tersebut. Hal tersebut di dukung oleh penelitian terdahulu Saufi (2021) yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel kerjasama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa uraian di atas, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah : H3 (Kerjasama tim dan Kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan).

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini diambil adalah sampling jenuh (*total sampling*). Sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan adalah 35 pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini adalah kerjasama tim, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Agar tidak menimbulkan penafsiran berbeda, maka variable tersebut dioperasionalkan sebagai berikut :

1. Kerjasama tim (X1) adalah kumpulan pegawai tim kerja yang saling bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.
2. Kemampuan kerja (X2) adalah keterampilan yang didasarkan oleh pengalaman, pengetahuan, kesanggupan dan kecakapan yang dimiliki oleh para pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.
3. Kinerja (Y) adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang perlu dicapai para pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias sehingga layak untuk dianalisis, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, kerjasama tim dan kemampuan kerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing-masing variabel penelitian. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Skor Aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Untuk mengategorikan nilai skor total dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Kriteria persentase tanggapan responden

No	% Jumlah Skor	Kategori Skor
1	20.00% – 36.00%	Sangat Rendah/Tidak Baik
2	36.01% – 52.00%	Rendah/Kurang Baik
3	52.01% – 68.00%	Cukup Tinggi/Cukup Baik
4	68.01% – 84.00%	Tinggi/Baik
5	84.01% – 100%	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Sumber: Narimawati, (2007: 85)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam analisis regresi sudah memenuhi syarat-syarat. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji linearitas, dan uji normalitas data (Ghozali. 2009: 25-113).

Uji Parasial (Uji “t”)

Untuk menguji signifikansi pengaruh masing- masing variabel bebas yaitu: variabel kerjasama tim (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y) digunakan uji t. Supranto (2000:61) menyatakan formulasi uji t yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Formulasi uji t

$$t_{hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Keterangan : bi (Koefisien regresi), Sbi (Simpangan baku/ Standar error), Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

2. Kaidah Pengambilan Keputusan
 - a. Jika $\rho > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial variabel kerjasama tim (X1) dan kemampuan kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
 - b. Jika $\rho \leq \alpha$ (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kerjasama Tim (X1) dan kemampuan kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji (F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas kerjasama tim (X1) dan kemampuan kerja pegawai (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Supranto (2000:61) menyatakan formulasi uji F yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Formulasi uji t

$$F_{hitung} = \frac{JKR / (k - 1)}{JKE / (n - k)}$$

Keterangan : JKR (Jumlah kuadrat regresi), JKE (Jumlah kuadrat error), n (Banyaknya responden), k (Banyaknya variabel), Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

2. Kaidah Pengambilan Keputusan
 - a. Jika $\rho > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara simultan variabel kerjasama tim (X1) dan kemampuan kerja pegawai (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap variabel kinerja (Y).
 - b. jika $\rho \leq \alpha$ (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak maka artinya secara simultan variabel kerjasama tim (X1) dan kerja pegawai (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap variabel kinerja (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009: 97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa (1) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 80,14% dengan kriteria baik, (2) persentase skor total untuk variabel kerjasama tim adalah 83,62% dengan kriteria baik, (3) persentase skor total untuk variabel kemampuan kerja adalah 78,43% dengan kriteria baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu : variabel kerjasama tim (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis parsial (Uji t)

No	Model	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig.
1	(Constant)	22,121	2,361	0,024
2	Kerjasama Tim (X_1)	0,4	1,894	0,067
3	Kemampuan Kerja (X_2)	0,348	1,595	0,121

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.15 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel kerjasama tim (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1.894 dengan nilai signifikan sebesar 0.067. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel kerjasama tim (x_1) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel kerjasama tim semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.

2. Variabel kemampuan kerja (X_2) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1.595 dengan nilai signifikan sebesar 0.121. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel kemampuan kerja semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas kerjasama tim (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Uji hipotesis simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,147	2	59,574	3,862	0,031 ^b
	Residual	493,596	32	15,425		
	Total	612,743	34			

Sumber : Hasil Analisis Data 2022

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 3,826 dengan nilai signifikansi sebesar 0.031. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : kerjasama tim (X_1) dan kemampuan kerja (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,441 ^a	0,194	0,144	3,92745

Sumber : Hasil Analisis Data 2022

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 6. di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.194 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka sebesar 19,4%. Sedangkan sisanya sebesar 80,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pembahasan Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila kerjasama tim ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh tidak signifikan dapat diartikan bahwa apabila kerjasama tim diberikan dengan lebih baik maka kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan. Maka, hasil penelitian ini menolak hipotesis pertama yang diajukan, yaitu : kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Siagian (2020); Hatta, *et al* (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hatta *et al* (2017) yang membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila kemampuan kerja dikelola dengan lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh tidak signifikan dapat diartikan bahwa apabila kemampuan kerja dikelola dengan lebih baik maka kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan. Hasil penelitian ini menolak hipotesis kedua yang diajukan, yaitu kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Hatta, *et al* (2019); Nuariningsih & Widiastini (2020); Nurhaedah, dkk (2018). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2018) yang membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Pengaruh Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila kerjasama tim dan kemampuan kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: diduga terdapat pengaruh signifikan kerjasama tim dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kerjasama tim dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Saufi (2021). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa kemampuan kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa penelitian terdahulu, manajemen Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka perlu meningkatkan kinerja pegawainya dengan memperbaiki kedua variabel bebas yaitu kerjasama tim dan kemampuan kerja secara bersama-sama. Demikian organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel kerjasama tim secara bersama-sama dengan variabel kemampuan kerja.

Kerjasama tim secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, namun ketika digabungkan secara simultan dengan variabel kemampuan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk dapat mengurangi *gap* variabel kinerja pegawai maka Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki kerjasama tim. Variabel kerjasama tim termasuk kriteria Baik (83,62%), namun masih terdapat *gap* sebesar 16,38%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya di bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah Kekompakan (82,67%). Kekompakan merupakan kerjasama yang dilakukan dalam sebuah kelompok kerja dengan tingkat solidaritas yang tinggi dan perasaan yang positif, sehingga pekerjaan terjalin rapi dan teratur. Untuk memperbaiki masalah ini, pimpinan harus mengajak pegawai untuk berdiskusi bersama, melibatkan semua anggota di dalam tim untuk bekerja sama.

Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, namun ketika digabungkan secara simultan dengan variabel kerjasama tim memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk dapat mengurangi *gap* variabel kinerja pegawai maka Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka harus mampu memperbaiki kemampuan kerja. Variabel kemampuan kerja sudah termasuk kriteria baik (74,86%), namun masih terdapat *gap* sebesar 21,57%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya di bawah persentase

persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah kemampuan fisik (74,86%). kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan waktu, dan kekuatan. Untuk mengatasi masalah ini dilakukan olahraga setiap seminggu sekali, agar pegawai mampu menjaga kondisi fisik, agar tidak mudah lelah sehingga mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel kerjasama tim adalah 83,62% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk variabel kemampuan kerja adalah 78,43% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 80,14% dengan kategori baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial :
 - a. Variabel kerjasama tim (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka.
 - b. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka.
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari kerjasama tim dan (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka, meningkatkan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka.
4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim dan kemampuan kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka sebesar 19,4%. Sisanya sebesar 80,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

SARAN

1. Kepada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka di sarankan untuk :
 - a. Melakukan pertimbangan dalam pembagian tugas kepada karyawan yang didasarkan pada kemampuan kerja agar karyawan tetap menjaga kerjasama timnya.
 - b. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki kerjasama tim, seperti meningkatkan lagi kekompakan bekerjasama di dalam kelompok kerja, dan pegawai mampu memberikan kontribusi di dalam tim kerja, agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
 - c. Meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperbaiki kemampuan kerja, seperti meningkatkan lagi kemampuan dalam penggunaan peralatan kerja, terkhusus nya penggunaan komputer dan laptop.

2. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan.

REFERENSI

- Arini, K. R. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (pabrik gula) Djombang Baru. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 22 (1), 1-9.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ating, Somantri dan Sambas, Ali Muhidin. (2006). *Statistika dalam penelitian*. Bandung : Pustaka Setia.
- Basuki, Sulisty. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta : Wedatama Widya Sastra.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human resource management an experiential approach* (6th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Blanchard dan Hersey. (2013). *Kepemimpinan birokrasi*, (Harbani Pasolong : Terjemahan). Bandung : Alfabeta.
- Davis Keith, William Frederick. (2011). *Perilaku dalam organisasi*, (ed. 7). Jakarta : Erlangga.
- Dewi, Sandra. (2007). *Teamwork : Cara menyenangkan membangun tim impian*. Bandung : Progressio.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. Hani. (1995). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- _____. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70-80.
- Hatta, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh kemampuan dan sikap terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 1-16.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84-98.
- Husein, Umar. (2003). *Metode riset bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan Kinerja Pegawai dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2), 93-101.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- _____. (2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja rosda karya.

- 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). 191.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2006). *Human resource management (manajemen sumber daya manusia)*. (Ed. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Maxwell, John, C. (2002). *Mengembangkan kepemimpinan di dalam diri anda* (Lyndon Saputra : Penerjemah). Jakarta : Aksara.
- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 53-65.
- Narimawati, Umi. (2007). *Riset manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Agung Media
- _____. (2008). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi*. Bandung : Agung Media.
- Novitasari, D. (2018). *Pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah melalui motivasi kerja sebagai variabel mediator (studi kasus pada karyawan BTN Syariah KC Surakarta)*. Skripsi tidak diterbitkan. Salatiga : Program studi S1 Perbanka Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Nuariningsih, N. K., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 6(2), 160-168.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Poernomo, E., & Timur, A. B. U. P. N. V. J. (2006). Pengaruh kreativitas dan kerjasama tim terhadap kinerja manajer pada PT. Jesslyn K Cakes Indonesia cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-ilmu Ekonomi*, 6(2), 102-108.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2001). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. (Ed. 5). (Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S : Penerjemah). Jakarta : Erlangga.
- _____. (2002). *Perilaku organisasi*. Jilid 1. (Ed. 8). (Dr. Hadyana Pujaatmaka : Penerjemah). Jakarta : Erlangga.
- Robbins, P. Stephen. (2008). *Perilaku organisasi*. (Ed. 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Saufi, F. H. (2022). *Pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan toko ria busana pemalang*. Dissertasi tidak diterbitkan. Tegal : Universitas Pancasakti .
- Setiaji, Bambang. (2004). *Panduan riset dengan pendekatan kuantitatif*. Surakarta : Program Pascasarjana UMS
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi. (2008). *Metode penelitian survei*, Jakarta : Pustaka LP3ES Indonesia
- Sopiah. (2013). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Subkhi, A. & Jauhar, M. (2013). *Pengantar teori dan perilaku organisasi*. Jakarta : Prestasi Pustaka.

- Sugiyono, dan Susanto. (2015). *Cara mudah belajar SSPS & lisrel teori dan aplikasi untuk analisis data Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- _____. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung : PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Supranto, J. (2000). *Statistik teori dan aplikasi*. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Tenner, A.R. dan DeToro, I.J. (1992). *Total quality manajemen : There stepps to continuous improvement*. Reading, MA : Addison-Wesley Publishing Company.
- West, Michael. (2002). *Kerja sama yang efektif*. Cetakan Kelima. (Srikandi Waluyo: Penerjemah). Yogyakarta : Kanisius.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).