

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOORDINASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI CABANG
LUBUK PAKAM BAKARAN BATU**

OLEH :

IMAM WINANDAR

148320285



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/6/22

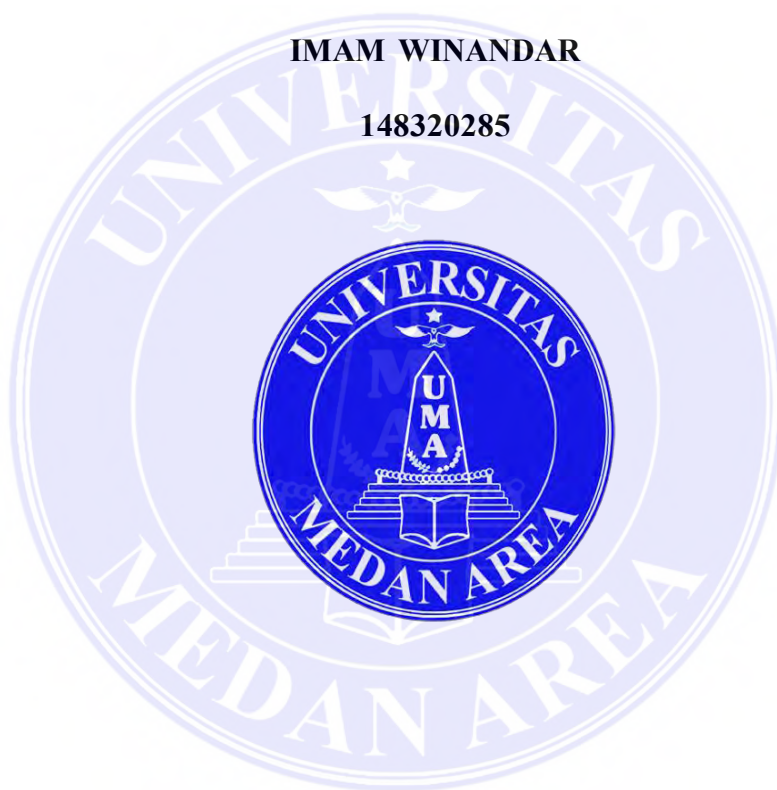
Access From (repository.uma.ac.id)22/6/22

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOORDINASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI CABANG
LUBUK PAKAM BAKARAN BATU**

OLEH :

IMAM WINANDAR

148320285



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/6/22

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOORDINASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI CABANG
LUBUK PAKAM BAKARAN BATU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Medan Area



OLEH :

IMAM WINANDAR

148320285

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/6/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu

Nama : **IMAM WINANDAR**


NPM : 14.832.0285

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :


Komisi Pembimbing


(Yuni Syahputri, SE., M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :


(Ahmad Rafiq, BBA, MMgt, Ph.D)
Dekan


(Nindya Yunita, S.Pd, M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 03/Februari/2022

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu”**, disusun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah. Apabila dikemudian hari, ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku pada saat skripsi ini dibuat

Medan, 03 Februari 2022
Yang Membuat Pernyataan,



IMAM WINANDAR
NPM. 14.832.0285

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Imam Winandar
NPM : 14.832.0285
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 03 Februari
2022

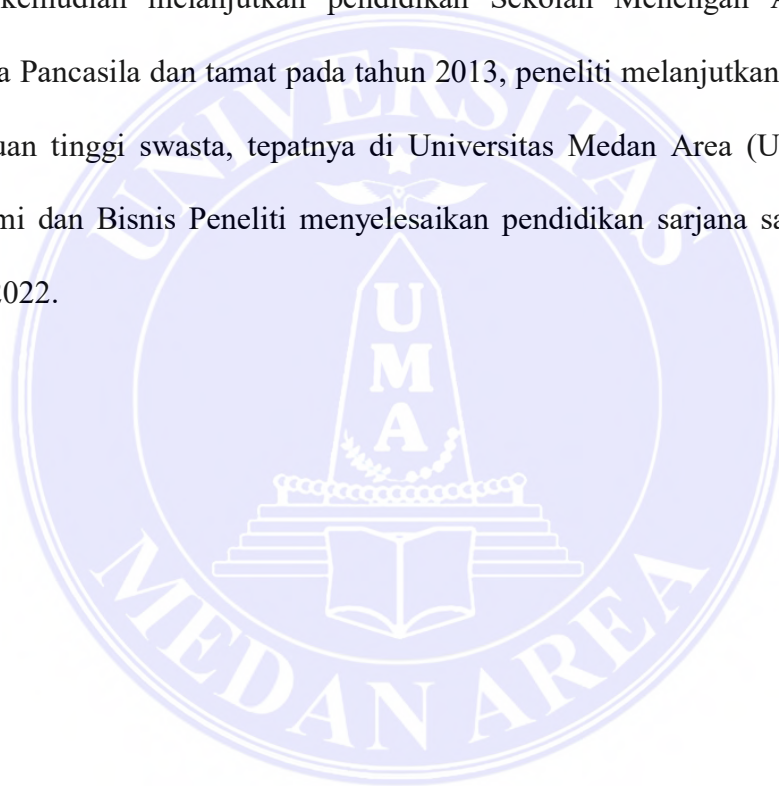
Yang saya tandakan,



IMAM WINANDAR
NPM. 14.832.0285

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan Pada tanggal 04 Januari 1996. Peneliti merupakan anak Ke - 2 dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Hendra Gusnandar dan Ibu Latifah Hanum. Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di Muhammadiyah pada tahun 2007, pada tahun itu juga penelitian melanjutkan pendidikannya di SMPN Dharma Pancasila dan tamat pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Dharma Pancasila dan tamat pada tahun 2013, peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Medan Area (UMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Peneliti menyelesaikan pendidikan sarjana satu (S1) pada tahun 2022.



ABSTRAK

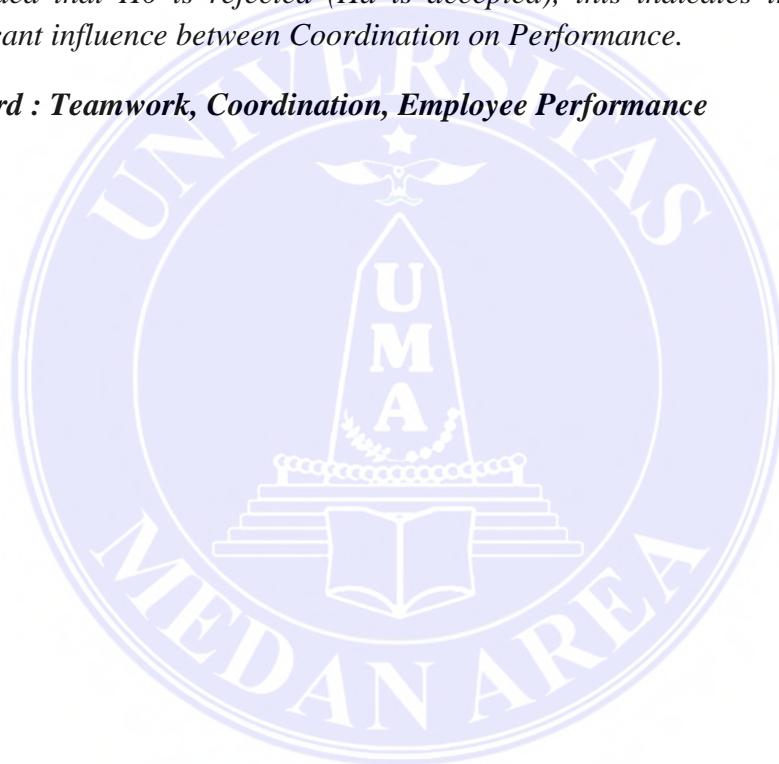
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 41 orang pegawai. Dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* maka diperoleh 41 responden. Objek penelitian ini adalah PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu . Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang meliputi uji T, uji f dan uji R^2 . Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja diperoleh t hitung sebesar $3.003 > t$ tabel 1.660 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Koordinasi terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Koordinasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of teamwork and coordination on employee performance at PT. Bank Mandiri Lubuk Pakam Bakaran Batu Branch. This study uses quantitative research methods with an associative approach. The population in this study were 41 employees. By using non-probability sampling method, 41 respondents were obtained. The object of this research is PT. Bank Mandiri Lubuk Pakam Bakaran Batu Branch. The data analysis method in this study is multiple linear regression analysis, hypothesis testing which includes T test, f test and R2 test. Based on the partial test results the effect of coordination on performance obtained t count of 3.003 > t table 1.660 and has a significant number of 0.003 < 0.05. Based on the decision-making criteria, it can be concluded that H0 is rejected (Ha is accepted), this indicates that there is a significant influence between Coordination on Performance.

Keyword : Teamwork, Coordination, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia-NYA saya selaku penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Yang berjudul **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu”**. Guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Shalawat dan salam tak lupa penulis sampaikan atas kehadiran dan junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang penuh dengan rahmat dan dihiasi ilmu pengetahuan. Dalam penulisan skripsi ini, saya menyadari masih banyak kekurangan yang penulis sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari skripsi itu sendiri. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat dihargai untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil proposal yang lebih baik dari sebelumnya. Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Sari Nurzullina R, SE, Ak, M.Acc sebagai Wakil Dekan I
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si sebagai Wakil Dekan II, dan telah bersedia menjadi penguji pada penelitian skripsi yang saya lakukan
5. Ibu Desy Astrid Anindya, SE, M.Ak sebagi Wakil Dekan III
6. Ibu Dr. Wan Suryani, SE, M,Si sebagai Wakil Dekan IV
7. Selanjutnya, Ibu Nindya Yunita, S.Pd., M.Si sebagai Kepala Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
8. Berikutnya, Bapak Irawansyah Putra, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen
9. Ibu Yuni syahputri, SE, M.Si. yang telah menyempatkan waktunya untuk membimbing skripsi
10. Bapak Haryaji Catur Putera Hasman, SE, M.Si yang telah menyemoatkan waktunya menjadi sekretasi saya dalam penelitian ini
11. Seluruh Dosen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu-ilmu yang relevan selama masa perkuliahan.
12. Seluruh karyawan yang berada di akademik yang telah membantu saya

Medan, 15 Maret 2022



IMAM WINANDAR
148320285

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PENGESAHAN | |
| HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS | |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | |
| RIWAYAT HIDUP | |
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | x |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 7 |
| 2.1 Kinerja..... | 7 |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja | 7 |
| 2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 9 |
| 2.1.3 Penilaian Kinerja | 9 |
| 2.1.4 Metode Penilaian Kinerja | 11 |
| 2.1.5 Indikator Kinerja..... | 12 |
| 2.2 Kerjasama Tim | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Kerjasama Tim..... | 13 |
| 2.2.2 Tujuan dan Manfaat Kerjasama Tim..... | 16 |
| 2.2.3 Indikator Kerjasama Tim | 17 |
| 2.3 Koordinasi..... | 19 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 2.3.1 | Pengertian Koordinasi | 19 |
| 2.3.2 | Tujuan Koordinasi | 21 |
| 2.3.3 | Hubungan Koordinasi Dengan Fungsi-Fungsi Manajemen | 22 |
| 2.3.4 | Indikator Koordinasi | 23 |
| 2.4 | Penelitian Terdahulu | 24 |
| 2.5 | Kerangka Konseptual | 25 |
| 2.6 | Hipotesis | 27 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 28 |
| 3.1 | Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian | 28 |
| 3.1.1 | Jenis Penelitian | 28 |
| 3.1.2 | Lokasi Penelitian | 28 |
| 3.1.3 | Waktu Penelitian | 28 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel | 29 |
| 3.2.1 | Populasi | 29 |
| 3.2.2 | Sampel | 29 |
| 3.3 | Definisi Oprasional | 30 |
| 3.4 | Jenis Data dan Sumber Data | 31 |
| 3.4.1 | Jenis Data | 31 |
| 3.4.2 | Sumber Data | 31 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data | 31 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data | 35 |
| 3.6.1 | Analisis Linier Berganda | 35 |
| 3.6.2 | Pengujian Hipotesis | 36 |
| 3.6.3 | Koefisien Determinasi | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 39 |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 39 |
| 4.1.1 | Deskripsi Responden Penelitian | 39 |
| 4.2 | Uji Validitas | 46 |
| 4.2.1 | Pengujian Validitas | 47 |
| 4.3 | Uji Reliabilitas | 49 |
| 4.3.1 | Pengujian Reliabilitas | 50 |

| | |
|---|-----------|
| 4.4 Regresi Linier Berganda..... | 50 |
| 4.5 Uji Hipotesis | 52 |
| 4.6 Koefisien Determinasi (R^2) | 56 |
| 4.7 Pembahasan..... | 57 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 59 |
| 5.1 Kesimpulan | 59 |
| 5.2 Saran | 60 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2015-2017 | 1 |
| Tabel 1.2 Hasil Survey Koordinasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Lubuk Pakam Bakaran Baru Sumatera Utara..... | 4 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 24 |
| Tabel 3.1 Rincian dan Waktu Penelitian..... | 28 |
| Tabel 3.2 Bagian Divisi..... | 29 |
| Tabel 3.3 Definisi Operasional | 30 |
| Tabel 3.4 Skala <i>Likert</i> | 32 |
| Tabel 4.1 Pengukuran Skala <i>Likert</i> | 39 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 40 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 40 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 41 |
| Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel X_1 | 41 |
| Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel X_2 | 43 |
| Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Y | 44 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Y | 47 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X_1 | 48 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel X_2 | 49 |
| Tabel 4.11 Uji Reliabilitas | 50 |
| Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda | 51 |
| Tabe 4.13 Uji t | 52 |
| Tabel 4.14 Uji t | 54 |
| Tabel 4.15 Uji F | 55 |
| Tabel 4.16 Uji Determinasi | 56 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 27 |
| Gambar 3.1 Uji t..... | 37 |
| Gambar 3.2 Uji F..... | 38 |
| Gambar 4.1 Kurva Uji t..... | 53 |
| Gambar 4.2 Kurva Uji t..... | 54 |
| Gambar 4.3 Kurva Uji F..... | 55 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | 63 |
| Lampiran 2 Master Data Sampel dan Variabel Penelitian..... | 67 |
| Lampiran 3 <i>Output</i> Hasil Uji Statistika..... | 77 |
| Lampiran 4 <i>Output</i> Hasil Penelitian..... | 78 |
| Lampiran 5 Surat Selesai Penelitian | 79 |



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau karyawan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerjanya dapat meningkat.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam, kinerja dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan, dan juga terlihat dari kerjasama tim dan koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1.1. Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2015-2017

| PT. PLN | Kehadiran | Ketidakhadiran | Cuti | Sakit |
|-------------|-----------|----------------|------|-------|
| 2015 | 80% | 9% | 7% | 4% |
| 2016 | 78% | 11% | 9% | 2% |
| 2017 | 75% | 12% | 7% | 6% |

Sumber: PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam

Pada permasalahan pertama menurut data diatas terlihat bahwa ketidakhadiran pegawai meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa ketidakhadiran menjadi persoalan yang bisa mempengaruhi Kerjasama tim menurun sehingga kinerja akan berdampak kurang baik. Pasalnya Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam timakan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau pegawai dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan.

Selain faktor kerjasama tim, Selain pengawasan, faktor koordinasi kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai, diperlukan adanya proses koordinasi antara kegiatan-kegiatan pada masing-masing sub bagian instansi agar tercapainya kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien. Sehingga koordinasi dapat mengintegrasikan motivasi dan disiplin kerja pegawai pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sub-sub bagian dalam suatu instansi dalam segala keteraturan sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. semenjak organisasi dibentuk, orang-orang yang ada di dalam organisasi melakukan kegiatan sesuai dengan pembagian tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif memerlukan koordinasi (Winardi, 2016).

Setelah itu permasalahan selanjutnya terkait dengan kinerja individu yang mengalami penurunan dalam hal koordinasi yang salah dalam menyampaikan pesan. Jika dilihat dari beberapa pengertian para ahli bahwa koordinasi ini merupakan hal yang penting dalam hal membangun kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, hal ini peneliti menemukan pendapat dari Sugandha (1996:12-13) yang menyatakan bahwa, koordinasi adalah penyatupaduan gerak dari seluruh potensi dan unit-unit organisasi atau organisasi-organisasi yang berbeda fungsi agar secara benar-benar mengarah pada sasaran yang sama guna memudahkan pencapaiannya kinerja dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pra survey dengan 25 orang karyawan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu Sumatera Utara dapat diindikasikan bahwa karyawan berada dalam kondisi kerja yang kurang terkoordinasi yang menyebabkan masih adanya kondisi kerja yang kurang menyenangkan yaitu salah memberikan informasi kesesama pegawai mengenai jadwal kegiatan dan juga informasi informasi terkait dengan pelayanan.

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Koordinasi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Lubuk
Pakam Bataran Batu Sumatera Utara

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total |
|----|--|-------------------|----|--------------|----|-------|
| | | Setuju | % | Tidak setuju | % | |
| 1. | Pimpinan dapat memberikan solusi ketika karyawan menghadapi masalah | 11 | 44 | 14 | 56 | 25 |
| 2. | Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan | 12 | 48 | 13 | 52 | 25 |
| 3. | Hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik | 10 | 40 | 15 | 60 | 25 |
| 4. | Karyawan memiliki sifat terbuka atas informasi yang berhubungan dengan pekerjaan | 11 | 44 | 14 | 56 | 25 |
| 5. | Saya dan rekan kerja dapat bekerjasama dengan baik | 12 | 48 | 13 | 52 | 25 |

Sumber: Hasil Prasurvey (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa masih terjadi masalah dalam Koordinasi yang kurang baik, dilihat dari tabel bahwa responden tidak setuju apabila dikasih pernyataan bila pimpinan dapat memberikan solusi Ketika karyawan menghadapi masalah dan didukung oleh tidak setuju dengan pernyataan saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan.

Diketahui dari lima pernyataan diatas semua tidak setuju dengan pernyataan yang melambangkan koordinasi kinerja di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Lubuk Pakam Bataran Batu Sumatera Utara. Padahal koordinasi itu diperlukan agar adanya kerja sama antar anggota yang pada akhirnya menimbulkan keharmonisan kerja sehingga tidak adanya pekerjaan yang tumpang tindih antara yang satu dengan yang lain dan semua usaha dan kegiatan yang

dilakukan berjalan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Mengacu pada uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai Kerjasama tim, koordinasi dan kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu.
2. Apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu.
3. Apakah kerjasama tim dan koordinasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu.
2. Untuk mengetahui apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu.
3. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim dan koordinasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh kerjasama, koofinasi dan kinerja pada perusahaan sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang kerjasama, dan koordinasi terhadap kinerja.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat manambah referensi perpustakaan

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan kerjasama, dan koordinasi terhadap kinerja.

BAB II LANDASAN TEORITIS

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59).

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh

pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2009:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2011:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2008:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

2.1.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012:78) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

a. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

b. *Checklist*

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

c. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

d. *Alternation Ranking Method*

Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.

e. *Critical Incident Method*

Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

f. Narrative Form

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

g. Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)

Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.

h. Management by Objectives (MBO)

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

i. 360 Degree

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

2.1.5. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. Kerjasama Tim

2.2.1. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Menurut Amirullah (2015), kerja sama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat teamwork lebih menguntungkan daripada individu. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerjasama tim atau

kelompok yang efektif akan terlaksana jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kurangnya kerjasama tim dalam perusahaan menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan dan akan berdampak pada terhambatnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Ifeyinwa (2014) menyatakan bahwa kerjasama tim terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Taroreh (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2009:58) bahwa "Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan".

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama.

Stephen dan Timothy (2008:59) menyatakan teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Dewi (2009:43) kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim. Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerjasama tim daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Tracy (2009:54) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Burn (2009:55), yang menyatakan bahwa efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim.

2.2.2. Tujuan dan Manfaat Kerjasama Tim

Tujuan Kerjasama Dalam menjalankan setiap hal di dunia ini tentunya memerlukan tujuan dalam pelaksanaannya. Dengan adanya tujuan yang dicanangkan akan membuat proses dan juga arah suatu kegiatan tersebut menjadi fokus dan tidak melebar ke mana-mana. Termasuk juga dalam kegiatan bekerja bersama-sama juga memiliki tujuan yang dimaksudkan.

Tujuan secara umum dari melakukan dan membangun relasi bersama adalah :

- a. Meningkatkan rasio peluang untuk mencapai keberhasilan
- b. Secara luas dapat meningkatkan kesatuan dan persatuan dalam suatu negara
- c. Membuat pelaku kegiatan ini menjadi lebih saling mengenal
- d. Menjadi sarana untuk saling mengemukakan opini dan berpendapat

Manfaat kerjasama dalam melakukan suatu kegiatan tentu akan diikuti dengan adanya timbal balik yang diberikan. Timbal balik tersebut bisa bersifat negatif ataupun positif. Dalam melakukan suatu kegiatan secara bersama-sama tentu juga memiliki timbal balik ataupun juga manfaat bagi orang atau kelompok melakukan kegiatan ini. Beberapa manfaat yang dapat dirasakan adalah sebagai berikut.

- a. Memicu munculnya semangat kesatuan dan persatuan dalam diri seseorang

- b. Mempererat ikatan bagi orang ataupun kelompok yang melakukan kegiatan ini
- c. Dengan melakukan hal bersama-sama suatu kegiatan dapat menjadi lebih ringan
- d. Menyelesaikan suatu kegiatan dengan bersama-sama akan membuat pekerjaan menjadi cepat selesa

2.2.3. Indikator Kerjasama Tim

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut West (2002) “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 samanya.

West (2002) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya 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

Menurut Munandar (2009) menyatakan bahwa "Kekompakan (cohesiveness) adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diriseseorang terhadap kelompoknya". Dalam melihat bagaimana hubungan kekompakan terhadap kerjasama tim, Dewi (2007) 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.

Maka indikator dari Kerjasama tim dapat disimpulkan secara tegas dengan fenomena latar belakang adalah Kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan.

2.3. Koordinasi

2.3.1. Pengertian Koordinasi

Dalam sebuah organisasi setiap pimpinan perlu untuk mengkoordinasikan kegiatan kepada anggota organisasi yang diberikan dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagian pekerjaan kepada para bawahan oleh manajer maka setiap individu bawahan akan mengerjakannya sesuai dengan wewenang yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Menurut Pearce II dan Robinson yang dimaksud dengan koordinasi adalah integrasi dari kegiatan-kegiatan individual dan unit-unit ke dalam satu usaha bersama yaitu bekerja ke arah tujuan bersama. Sedangkan menurut Stoner (dalam Sugandha, 2011:212), koordinasi adalah proses penyatu- paduan sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan dari unit-unit yang terpisah (bagian atau bidang

fungsional) dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Ismail Solihin (2009:91), karakteristik pertama dari organisasi adalah adanya koordinasi upaya dari sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi. Penggabungan yang terkoordinasi dengan baik akan menghasilkan sesuatu yang jauh lebih baik dibandingkan upaya perseorangan.

Hasibuan (2009:85) berpendapat bahwa: “koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. Koordinasi adalah mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Menurut Manullang (2008:72) koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut tinjauan manajemen, koordinasi adalah pernyataan usaha manusia yang meliputi:

- a. Jumlah usaha baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif
- b. Waktu yang tepat dari usaha-usaha ini
- c. Pengarahan usaha-usaha ini, (Malayu S.P. Hasibuan,2011:86)

Koordinasi berlangsung pada setiap level, fungsi dan siklus manajemen. Untuk mengefektifkan koordinasi, semua mata rantai siklus manajemen dan teknikal operasional harus distandarisasikan secara penuh. Koordinasi merupakan fungsi organisasi, begitu suatu organisasi dibentuk atau terbentuk maka koordinasi internal dan eksternal harus berjalan. Koordinasi juga merupakan syarat mutlak untuk menjamin agar semua kegiatan kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan harmonis dan efisien.

Dari definisi-definisi koordinasi di atas, dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah adalah suatu usaha, kegiatan-kegiatan, kerjasama dan kesepakatan bersama secara teratur serasi, selaras, seimbang dan serempak dalam mencapai suatu tujuan tertentu serta mencegah terjadinya konflik, kekacauan, percekocokan, kekosongan pekerjaan dan sebagainya dalam suatu organisasi.. Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri (Hasibuan, 2011). Melakukan kegiatan koordinasi dengan berbagai cara seperti tersebut diatas adalah amat perlu sebab adanya kegiatan koordinasi dapat menghindarkan terjadi konflik mengurangi duplikasi tugas, meniadakan pengangguran, melenyapkan kepentingan unit sendiri dan memperkuat kerja sama. Dengan setiap koordinasi diharapkan akan tercipta suasana kerja sama, kesatuan tindakan dan kesatuan tujuan akhir.

2.3.2. Tujuan Koordinasi

Tujuan koordinasi menurut Malayu.S.P. Hasibuan (2011:87):

- a. Untuk mengarahkan dan menyatukan semua tindakan serta pemikiran

kearah tercapainya sasaran perusahaan

- b. Untuk menjuruskan keterampilan spesialis ke arah sasaran perusahaan
- c. Untuk menghindari dan kekosongan tumpang-tindih pekerjaan
- d. Untuk menghindari kekacauan dan penyimpangan tugas dari sasaran

2.3.3. Hubungan koordinasi dengan fungsi-fungsi manajemen

Koordinasi tidak dapat diperintahkan, dipaksakan, tetapi akan lebih baik dengan cara persuasif (permintaan dan permohonan) kepada bawahan. Karena dengan cara persuasif akan lebih dihayati, ditaati oleh bawahan, sebab mereka merasa dihargai dan dihormati. Koordinasi merupakan sebuah proses yang meliputi beberapa langkah. Sebagai proses, input koordinasi adalah saling member informasi tentang hal tertentu melalui pola komunikasi. Menurut Hasibuan (2011:89) hubungan koordinasi dengan fungsi-fungsi manajemen adalah:

- a. Perencanaan dan koordinasi (*planning and coordination*)

Perencanaan akan mempengaruhi koordinasi, artinya semakin baik dan terincinya rencana maka akan semakin mudah melakukan koordinasi. Jika perencanaan disusun dengan baik dan hubungan rencana jangka panjang (*long range planning* = LRP) dan rencana jangka pendek (*short range planning* = SRP) terintegrasi dengan baik secara harmonis maka penerapan koordinasi akan lebih mudah.

- b. Pengorganisasian dan koordinasi (*organizing and coordination*)

Pengorganisasian berhubungan dengan koordinasi, artinya jika organisasi baik maka pelaksanaan koordinasi akan lebih mudah. Organisasi yang baik, apabila hubungan-hubungan antara individu karyawan baik, hubungan pekerja baik, *job description* setiap pejabat jelas.

c. Pengarahan dan koordinasi (*directing and coordination*)

Pengarahan mempengaruhi koordinasi, artinya dengan menggunakan bermacam-macam variasi dalam intensitas *directing force* akan membantu menciptakan koordinasi.

d. Pengisian jabatan dan koordinasi (*staffing and coordination*)

Penempatan karyawan membantu koordinasi, artinya jika setiap pejabat sudah ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka koordinasi akan lebih mudah

e. Pengendalian dan koordinasi (*controllind and coordination*)

Pengendalian berhubungan langsung dengan koordinasi. Penilaian yang terus-menerus atas kemajuan pekerjaan akan membantu menyelaraskan usaha-usaha, sehingga tujuan yang ditentukan semula dihasilkan, diperoleh dan tercapai dengan baik.

2.3.4. Indikator Koordinasi

Menurut Handayani (2009:80), koordinasi dalam proses manajemen dapat diukur melalui indikator :

1. Komunikasi
 - a. Ada tidaknya informasi
 - b. Ada tidaknya alur informasi
 - c. Ada tidaknya teknologi informasi
2. Kesadaran Pentingnya Koordinasi
 - a. Tingkat pengetahuan pelaksana terhadap koordinasi
 - b. Tingkat ketaatan terhadap hasil koordinasi
3. Kompetensi Partisipan

- a. Ada tidaknya pejabat yang berwenang terlibat
 - b. Ada tidaknya ahli di bidang pembangunan yang terlibat
4. Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi
- a. Ada tidaknya bentuk kesepakatan
 - b. Ada tidaknya pelaksana kegiatan
 - c. Ada tidaknya sanksi bagi pelanggar kesepakatan
 - d. Ada tidaknya insentif bagi pelaksana koordinasi
5. Kontinuitas Perencanaan
- a. Ada tidaknya umpan balik dari obyek dan subyek pembangunan
 - b. Ada tidaknya perubahan terhadap hasil kesepakatan

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama (Tahun) | Judul | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------------|---|---|
| 1. | Rizki Ramadhani Sembiring (2015) | Pengaruh kerjasama Tim dalam meningkatkan Kinerja karyawan paA PT. Pangripta Cons Medan | Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan paA PT. Pangripta Cons Medan |
| 2. | Rosalinda (2014) | Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia) | Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia) |

| | | | |
|----|--------------------------|---|--|
| 3. | Rizky Ramadany (2016) | Pengaruh Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Pangripta Cons Medan | Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Pangripta Cons Medan |
| 4. | Cynthia Rahmawati (2016) | Pengaruh kordinasi, Kerjasama tim terhadap kinerja lembaga komisi keamanan hayati produk rekayasa genetic (KKH PRG) | Hasil menunjukkan bahwa terhadap variabel kordinasi dan kerjasama tim secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lembaga komisi keamanan hayati produk rekayasa genetic (KKH PRG) |
| 5. | Hasbiyadi (2018) | Pengaruh kordinasi dan team work terhadap kinerja perusahaan pada BUMN di kota makasar | Hasilnya menunjukan variable X (kordinasi dan kerjasama tim) secara persial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BUMN di kota makasar |

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

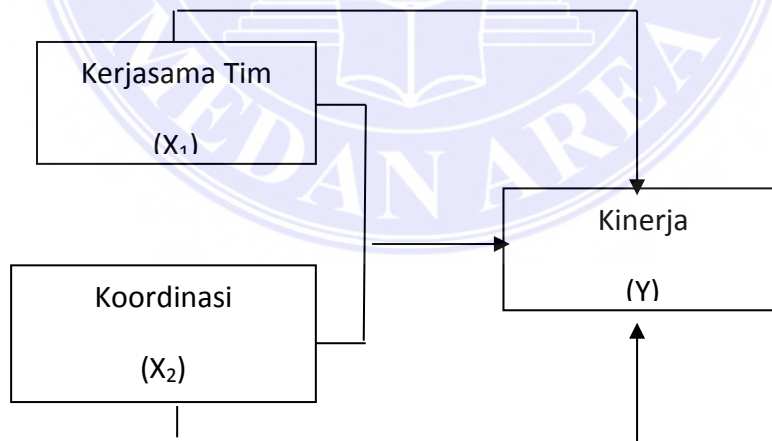
2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kerjasama tim dan kepemimpinan terhadap komitmen karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan

masukannya untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59. Stephen dan Timothy (2008:59) menyatakan teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hasibuan (2009:85) berpendapat bahwa: “koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu.
2. Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu.
3. Kerjasama tim dan koordinasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam. Jl. Bakaran Batu No.31 Deli Serdang Sumatera Utara 20517.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2021 sampai dengan bulan Januari 2022 . Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan:

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

| No. | Kegiatan | 2021 | | | | | |
|-----|----------------------|------|------|-----|-----|-----|--|
| | | Juni | Juli | Nov | Des | Jan | |
| 1 | Penyusunan proposal | | | | | | |
| 2 | Seminar proposal | | | | | | |
| 3 | Pengumpulan data | | | | | | |
| 4 | Analisis data | | | | | | |
| 5 | Seminar Hasil | | | | | | |
| 6 | Pengajuan Meja hijau | | | | | | |
| 7 | Meja Hijau | | | | | | |

Sumber: peneliti 2021

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu yang berjumlah 41 orang pegawai.

Tabel 3.2.
Bagian Divisi

| No. | Divisi | Jumlah Orang |
|-----|-------------|--------------|
| 1. | Manager | 1 |
| 2. | SDM | 2 |
| 3. | Front Liner | 4 |
| 4. | Marketing | 16 |
| 5. | Back Office | 18 |
| | Jumlah | 41 |

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam yang berjumlah 41 responden.

1.3. Definisi Operasional

Tabel 3.3
Definisi Operasional

| Variabel | Definisi operasional | Indikator | Alat ukur |
|---------------------------|--|--|---------------------|
| Kerjasama Tim (X1) | Tracy (2008:54) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. | a. Kerjasama b. Kepercayaan c. Kekompakan. | <i>Skala Likert</i> |
| Koordinasi (X2) | Hasibuan (2009:85) Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. | a. Komunikasi b. Kesadaran Pentingnya Koordinasi c. Kompetensi Partisipan d. Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi e. Kontinuitas Perencanaan | <i>Skala Likert</i> |

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Alat Ukur |
|--------------------|--|---|---------------------|
| Kinerja (Y) | Mangkunegara (2009:59) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. | a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian | <i>Skala Likert</i> |

Sumber: Peneliti, 2021

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada pegawai pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

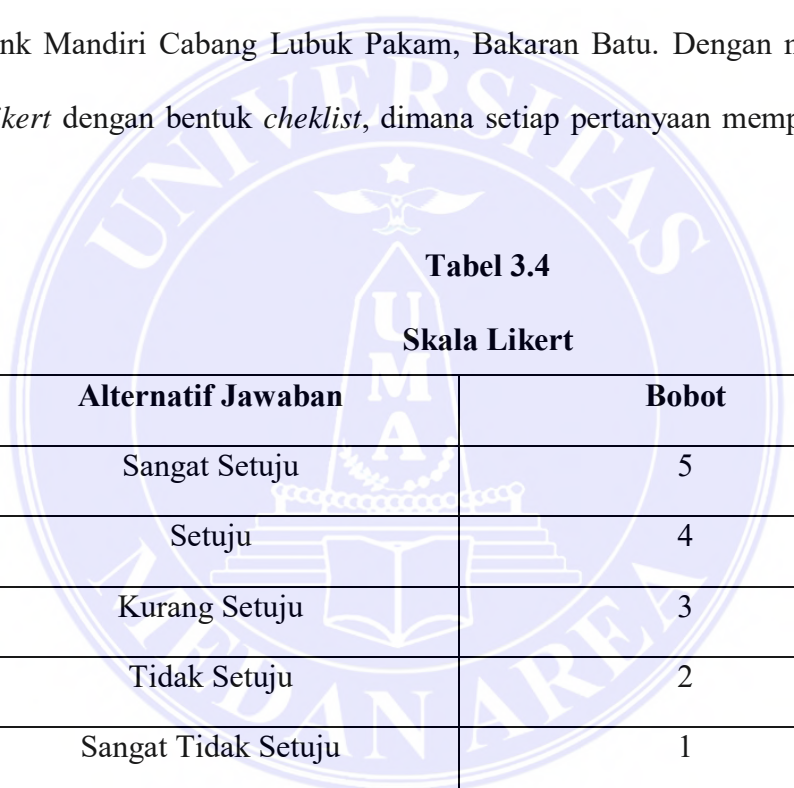
Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara yang dilakukan kepada Pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam, Bakaran Batu.

2. Angket (Quisioner)

Membuat pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada Pegawai PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam, Bakaran Batu. Dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *cheklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:



Tabel 3.4
Skala Likert

| Alternatif Jawaban | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber Azuar dkk (2014:70)

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrument angket yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas konstruksi.

Menurut Azuar, Irfan, dan Saprinal (2014:77) untuk mengukur validitas

setiap butir pernyataan, maka teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi antara variabel x dan variabel y

X = Jumlah pengamatan variabel X

Y = Jumlah pengamatan variable Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

x^2 = Jumlah Kuadrat X

y^2 = Jumlah Kuadrat Y

Langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1. Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
2. Jika nilai kolerasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
3. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk

dijadikan sebagai item didalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen angket

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai sig < α 0,05 maka suatu instrumen yang diuji korelasinya adalah valid.
2. Jika nilai sig > α 0,05 maka suatu instrumen yang diuji korelasinya adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Cara pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik Cronbach Alpha (Sugiyono. 2011, hal. 82) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

σ_b^2 = Varians total

$\Sigma \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik.

- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \leq 0,6$ maka reliabilitas kurang baik.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*, dikatakan reliabel bila nilai koefisien reliabilita $> 0,60$

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menyertakan variabel moderating. (Azuar dkk, 2014:181) persamaan regresi dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono. 2012, hal 277)

Dimana :

Y = Nilai variabel keputusan pembelian

α = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Nilai variabel kualitas produk

X_2 = Nilai variabel harga produk

3.6.2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

(Sugiyono, 2012:187) Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan pengaruh, digunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sample

Hipotesis yang hendak diuji adalah :

1) Bentuk Pengujian

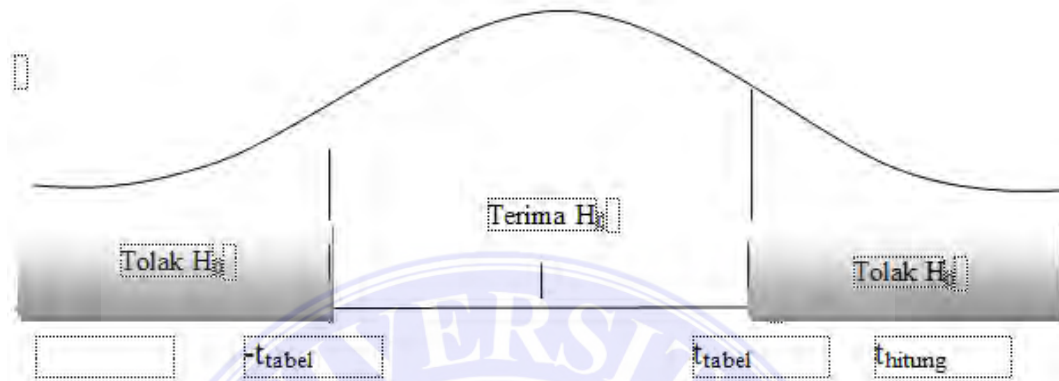
a) H₀: ρ=0, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b) H_a: ρ≠0, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2) Kriteria Pengujian

a) Jika nilai $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

b) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.



Gambar Kurva III-1
Uji t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau berpengaruh atau tidaknya kualitas produk dan desain produk terhadap keputusan pembelian digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independent

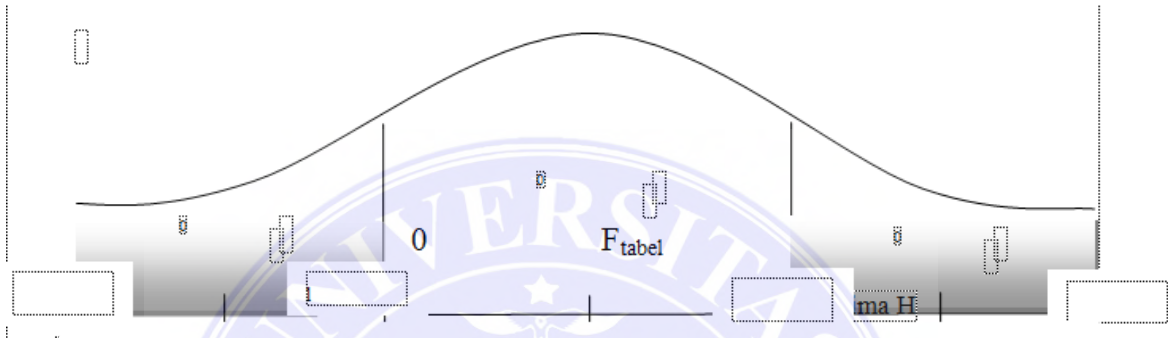
n = Jumlah anggota sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Kriteria Pengujian :

- a. Jika nilai $F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terima H_0 , sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tolak H_0 , sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.



Gambar Kurva III-2
Uji F

3.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Nilai R^2 yang semakin kecil berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat. Sebaliknya nilai R^2 yang semakin besar berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat. $D = r^2 \times 100\%$ (Sugiyono, 2012:259)

Dimana :

- D = Koefisien determinasi
- r = Nilai korelasi berganda
- 100% = Persentase kontribusi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Kerjasama Tim dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu, dapat diketahui secara parsial pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu, dapat diketahui secara parsial pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu.
3. Berdasarkan hasil uji F pengaruh Kerjasama Tim dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai kemudian dilihat dengan hasil probabilitas signifikan. Hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Kerjasama Tim dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

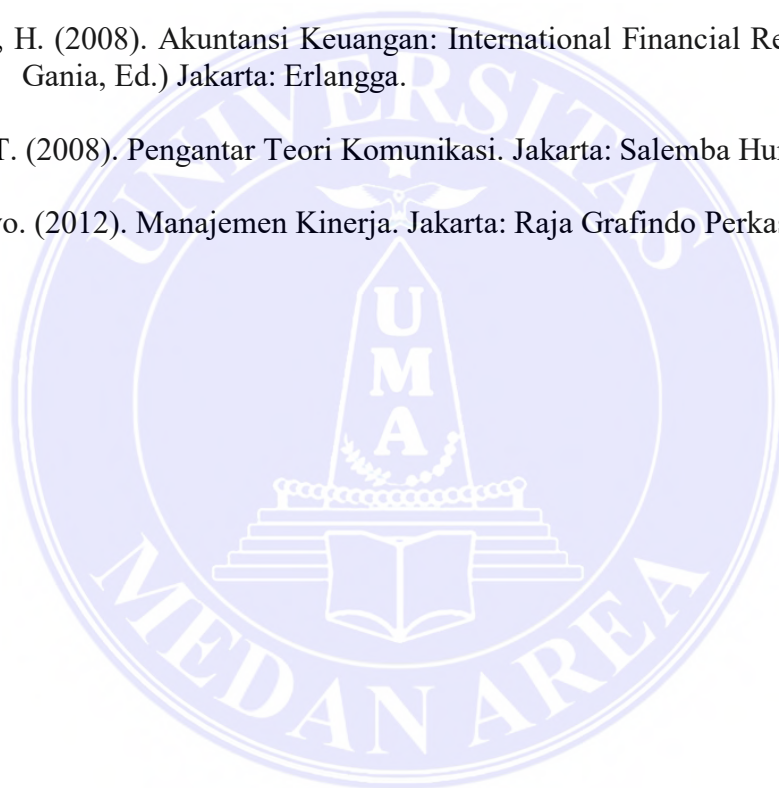
1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim dan Koordiasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu. Manajemen Bank harus bisa lebih lagi memberi perhatian dan lebih meningkatkan nilai kinerja para pegawainya melalui kedua aspek ini, karena kedua variabel ini memiliki potensi yang besar untuk dapat menciptakan meningkatnya kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian, Kerjasama Tim menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu . Artinya Manajemen Bank Mandiri harus bisa menciptakan Kerjasama antar pegawai lebih baik dan solid lagi agar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan Kinerja yang sudah ada sebelumnya.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian dilakukan dengan menambahkan variabel lain dan dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian dikalangan mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arep, I. d. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bakhtiar, S. (2008). *Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP*. Malang: FKIP UNM.
- Dewi. (2007). *Analisis Pemahaman Konsep Pembelajaran Ciri-Ciri Perilaku Organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual*. Skripsi Sarjana.
- Dyne, V. d. (2008). *Organizational Citizenship*.
- George, R. T. (2000). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2007). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. (E. Revisi, Ed.) Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, T. (n.d.). *Kompetensi Komunikasi Plus: Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*.
- Ivancevich, J. K. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Judge, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, R. d. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. d. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masyhura, F. (2009). *Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Moehersono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya:Ghalia.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (J. I. Edisi Kesepuluh, xviii Ed.) Jakarta: Erlangga.
- Sanusi, A. d. (2009). *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*. Jakarta: Prospect.

- Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian Sondang, P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidjan. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tika, M. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Walter, H. (2008). Akuntansi Keuangan: International Financial Reporting. (T.G. Gania, Ed.) Jakarta: Erlangga.
- West, T. (2008). Pengantar Teori Komunikasi. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.



KUISIONER PENELITIAN

Dalam rangka menyelesaikan tugas penelitian akhir dengan judul **“PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI CABANG LUBUK PAKAM BAKARAN BATU”**. Memohon kesediaan bapak/ ibu untuk menjadi responden penelitian saya dan bersedia mengisi daftar pernyataan yang ada dengan sejujur-jujurnya. Peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas responden.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Medan, Desember 2021

IMAM WINANDAR
148320285

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

3. Usia : 20 s/d 25 Tahun 31 s/d 35 Tahun

26 s/d 30 Tahun > 36 Tahun

4. Pendidikan : SMU S1

D3 S2

B. PETUNJUK PENGISIAN

Kuisisioner yang akan diisi akan berbentuk dalam skala *Likert* , dimana ada lima huruf alternatif yang diberikan yaitu ;

Anda hanya diminta untuk memilih salah satu jawaban

Keterangan : STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S. = Setuju

SS. = Sangat Setuju

Beri tanda Ceklis (√) untuk setiap jawaban yang dipilih

| No | Variabel Kerjasama Tim (X₁) | | | | |
|----|---|-----|----|---|----|
| | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
| 1 | Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja | | | | |
| 2 | Dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi | | | | |
| 3 | Saya selalu total dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada saya | | | | |
| 4 | Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim | | | | |
| 5 | Saya diberi tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | | | | |
| 6 | Kami bekerja bersama-sama dalam menjalankan tugas | | | | |
| No | Variabel Koordinasi (X₂) | | | | |
| | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
| 1 | Koordinasi antar bidang terlaksana walaupun tidak adanya informasi | | | | |
| 2 | Saya menyadari pentingnya koordinasi dalam di dalam sebuah tim | | | | |
| 3 | Pengetahuan terhadap pelaksana koordinasi menunjang proses kerja antar bidang | | | | |
| 4 | Organisasi memberikan insentif terhadap pegawai dalam proses pelaksanaan koordinasi | | | | |
| 5 | Koordinasi yang tepat sebaiknya dapat dilanjutkan pada tugas-tugas selanjutnya | | | | |
| No | Variabel Kinerja Pegawai (Y) | | | | |
| | Pernyataan | STS | TS | S | SS |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| | | | | | |
| 1 | Saya selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada saya | | | | |
| 2 | Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan | | | | |
| 3 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan | | | | |
| 4 | Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja | | | | |
| 5 | Saya menyelesaikan pekerjaan saya sendiri | | | | |

| No | Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim (X _i) | | | | |
|----|---|----|----|----|----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 14 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 |
| 15 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 19 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 54 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 55 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 56 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 57 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 58 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 61 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 68 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 69 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 73 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |

| | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 80 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 82 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 85 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 86 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 87 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 88 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 89 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 91 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 92 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 93 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 94 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 95 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 96 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 98 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 99 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| No | Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Koordinasi (X ₂) | | | | |
|----|--|----|----|----|----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 30 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 46 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 55 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 56 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 57 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 60 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 61 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 66 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 67 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 68 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 71 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 72 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 73 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 78 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |

| | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| 79 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 80 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 81 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 82 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 83 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 84 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 86 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 88 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 91 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 92 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 93 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 94 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 95 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 96 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 97 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 98 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 99 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| No | Hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y) | | | | |
|----|--|----|----|----|----|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 11 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 29 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 30 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 55 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 60 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 61 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 66 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 68 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 71 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 78 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |

| | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| 79 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 86 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 88 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 89 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 90 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 91 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 92 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 94 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 95 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 96 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 97 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 98 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 99 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

DAFTAR LAMPIRAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | % |
|---------------|-----------|-------|
| Laki-laki | 31 | 76 % |
| Perempuan | 10 | 24 % |
| Total | 41 | 100 % |

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | % |
|-------------|-----------|-------|
| 20-25 Tahun | 13 | 32 % |
| 26-30 Tahun | 19 | 46 % |
| 31-35 Tahun | 8 | 20 % |
| > 36 Tahun | 1 | 3 % |
| Total | 41 | 100 % |

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | % |
|------------|-----------|-------|
| SMU | 9 | 22 % |
| D3 | 4 | 9 % |
| S1 | 24 | 58 % |
| S2 | 4 | 9 % |
| Total | 41 | 100 % |

2. Distribusi Jawaban Responden

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim (X_1)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|-----|----|-----|----|-----|----|----|-----|---|--------|-----|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 13 | 32% | 23 | 56% | 3 | 7% | 2 | 5% | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 2 | 13 | 32% | 23 | 57% | 3 | 8% | 2 | 5% | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 3 | 22 | 54% | 15 | 34% | 3 | 8% | 1 | 3% | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 4 | 9 | 22% | 26 | 63% | 5 | 12% | 1 | 3% | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 5 | 14 | 34% | 21 | 51% | 5 | 12% | 1 | 3% | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 6 | 2 | 29% | 22 | 54% | 4 | 10% | 3 | 7% | 0 | 0 | 100 | 100 |

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Koordinasi (X_2)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 8 | 19% | 22 | 54% | 3 | 7% | 8 | 19% | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 2 | 12 | 29% | 22 | 54% | 6 | 15% | 1 | 3% | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 3 | 22 | 54% | 13 | 32% | 5 | 12% | 1 | 3% | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 4 | 6 | 15% | 26 | 63% | 8 | 19% | 1 | 3% | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 5 | 12 | 29% | 20 | 49% | 7 | 17% | 2 | 5% | 0 | 0 | 100 | 100 |

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|-----|----|-----|----|-----|----|----|-----|---|--------|-----|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 13 | 32% | 23 | 56% | 3 | 7% | 2 | 5% | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 2 | 13 | 32% | 15 | 37% | 6 | 15% | 1 | 3% | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 3 | 22 | 54% | 15 | 37% | 3 | 7% | 1 | 3% | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 4 | 9 | 22% | 26 | 63% | 5 | 12% | 1 | 3% | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 5 | 14 | 34% | 21 | 52% | 5 | 12% | 1 | 3% | 0 | 0 | 100 | 100 |

3. Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Kuisiонер | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|-----------|-----------------|--------------|------------|
| Item 1 | 0,688 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Item 2 | 0,635 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Item 3 | 0,596 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Item 4 | 0,635 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Item 5 | 0,662 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |

Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X_1)

| Kuisiонер | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|-----------|-----------------|--------------|------------|
| Item 1 | 0,597 (positif) | 0,008 < 0,05 | Valid |
| Item 2 | 0,554 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Item 3 | 0,683 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Item 4 | 0,690 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Item 5 | 0,762 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Item 6 | 0,624 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |

Uji Validitas Variabel Koordinasi (X_2)

| Kuisiонер | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|-----------|-----------------|--------------|------------|
| Item 1 | 0,816 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Item 2 | 0,859 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Item 3 | 0,739 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Item 4 | 0,835 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |
| Item 5 | 0,773 (positif) | 0,000 < 0,05 | Valid |

4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

| Variabel | Kriteria | | Keterangan |
|---------------|-----------------------|-----------------------|------------|
| | Cronbach Alpha Hitung | Cronbach Alfa Standar | |
| Kerjasama Tim | 0,763 | 0,60 | Reliabel |
| Koordinasi | 0,773 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja | 0,773 | 0,60 | Reliabel |

5. Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.783 | .639 | | 2.790 | .006 |
| | X1 | .694 | .073 | 1.423 | 9.547 | .000 |
| | X2 | .435 | .145 | .448 | 3.003 | .003 |

a. Dependent Variable: Y

6. Uji Hipotesis

Uji t ($X_1 \rightarrow Y$)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.783 | .639 | | 2.790 | .006 |
| | X1 | .694 | .073 | 1.423 | 9.547 | .000 |
| | X2 | .435 | .145 | .448 | 3.003 | .003 |

a. Dependent Variable: Y

Uji t ($X_2 \rightarrow Y$)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.783 | .639 | | 2.790 | .006 |
| | X1 | .694 | .073 | 1.423 | 9.547 | .000 |
| | X2 | .435 | .145 | .448 | 3.003 | .003 |

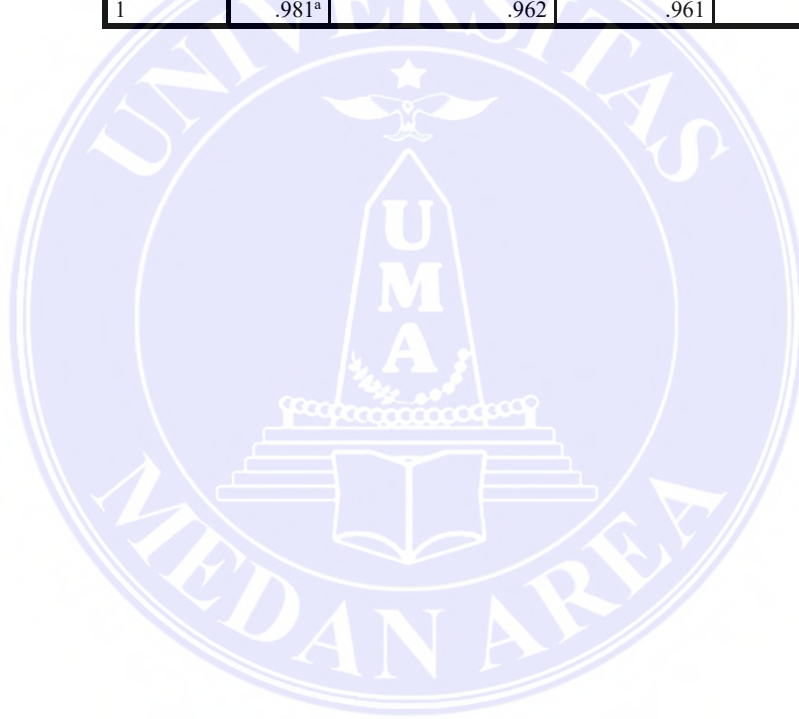
a. Dependent Variable: Y

Uji f

| ANOVA ^a | | | | | | |
|-----------------------------------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1646.416 | 2 | 823.208 | 1236 | .000 ^b |
| | Residual | 64.584 | 97 | .666 | | |
| | Total | 1711.000 | 99 | | | |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | | | |

Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .981 ^a | .962 | .961 | .816 |





Nomor : CHCLCG/KPN 008/2021

Tanggal : 20 Juli 2021

Kepada Yth,
Kepala Biro Administrasi
Universitas Medan Area
Jalan Setia Budi No. 79 B
Medan, Sumatera Utara

Perihal : Pemberitahuan Selesai Riset

Merujuk surat saudara maka dengan ini kami sampaikan

Nama : Imam Winandar

NPM : 148320285

Program Studi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Sehubungan hal tersebut diatas, kepada mahasiswa yang bersangkutan telah selesai melakukan riset penelitian pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu

Demikian surat ini kami sampaikan kami sampaikan terima kasih

Hormat kami
PT. Bank Mandiri
Cabang Lubuk Pakam

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Christine Melyta Siregar".

Christine Melyta Siregar

Tembusan : PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Lubuk Pakam