

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang terus meningkatkan kualitasnya pasti membutuhkan pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan profesional. Kinerja pegawai tidak lain merupakan sebuah hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat dilihat, dan dihitung jumlahnya. Kinerja pegawai juga merupakan upaya pendayagunaan dan pengelolaan yang dilakukan secara maksimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan sebagai pengembangan karyawan sendiri (Wirawan, 2015).

Namun tidak semua hasil olah pikiran dan tenaga seorang pegawai bisa dihitung dan dilihat, seperti misalnya ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk atau jasa serta bisa juga mengenai penemuan atas prosedur kerja yang lebih efektif dan efisien (Siregar & Putri Handayani, 2019).

Masalah yang sering di jumpai terkait kinerja di dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu adalah kurangnya kedisiplinan pegawai, kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, kualitas kerja pegawai, kepercayaan diri dan kerja sama dalam tim.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya. Kinerja perusahaan akan baik apabila memiliki pegawai yang kinerjanya juga baik, begitu pula sebaliknya kinerja perusahaan akan buruk apabila kinerja pegawainya juga buruk. Kerjasama tim (*teamwork*) akan menjadi unsur yang penting dalam memperbaiki kinerja perusahaan.

Tim adalah dua orang atau lebih yang berinteraksi secara virtual atau tatap muka secara langsung untuk mencapai tujuan kinerja yang direncanakan. Tim pada dasarnya memiliki ketergantungan satu sama lain dalam lingkungan kerja, perbedaan tanggung jawab dan peran masing-masing untuk memperoleh hasil dan cakupan kinerja yang lebih luas.

Permasalahan yang sering terjadi dalam kerjasama tim adalah kurang kompaknya para pegawai dalam Dinas Pemberdayaan dan Pemerintahan Desa dalam pekerjaan, Berdasarkan observasi wawancara dengan salah satu informen (kasubag umum) menyebutkan bahwa diperkirakan hanya sekitaran 50% yang bagus kinerjanya, sebagian karyawan lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan sendiri pekerjaannya. Sementara anggota lain belum siap dalam hal pekerjaan, dan dalam wawancara menyatakan ada beberapa pegawai yang terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain dan kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengarahan pekerjaan yang maksimal. Beberapa pegawai lebih sering menunda pekerjaan dan melakukannya di esok hari ketimbang diselesaikan dulu pada hari itu juga. Hal-hal seperti inilah yang akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya.

Dalam hal lain, sikap juga memiliki peranan penting karena pada umumnya sikap seorang pegawai akan dijadikan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Sikap dan pengetahuan manajemen yang baik akan menjadikan seorang pegawai atau karyawan mencapai sebuah kinerja yang maksimal dan memuaskan.

Sikap pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan seseorang. Sikap merupakan kondisi atau situasi mental yang melibatkan perasaan dan keyakinan,

serta disposisi untuk bertindak maupun mengambil keputusan tertentu. Sikap juga diartikan sebagai cara membawa atau menempatkan diri atau cara merasakan jalan pikiran. Sedangkan menurut Gitosudarmo sikap adalah terjadinya keteraturan pikiran dan perasaan seseorang. Sehingga kinerja seorang pegawai juga akan sangat dipengaruhi oleh sikap seseorang itu dalam bekerja, semakin baik sikapnya maka akan semakin baik juga kinerjanya (Mahfud & Yusqi, 2019).

Masalah terkait sikap yang sering dijumpai pada di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa yakni kurangnya kedisiplinan pegawai, kurangnya rasa toleransi sesama pegawai, rendahnya rasa kebersamaan untuk gotong royong, dan kurangnya rasa kepercayaan diri pada beberapa pegawai. Hal ini dapat berpengaruh terhadap perkembangan atau kemajuan suatu perusahaan atau organisasi.

Sedangkan pengetahuan manajemen merupakan sesuatu yang diketahui oleh seseorang melalui pengenalan sumber informasi serta ide yang diperoleh sebelumnya, baik secara formal maupun informal mengenai perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap suatu hal. Ketika seorang pegawai memiliki pengetahuan manajemen yang baik, sudah menjadi kepastian bahwa kinerjanya juga akan terlaksana dengan baik.

Menurut wawancara yang dilakukan di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten rokan hulu, dengan salah satu kasubag umum menyebutkan bahwa masih terdapat beberapa masalah terkait pengetahuan manajemennya contoh pada pegawai yang belum paham akan teknologi. Rendahnya penyaringan informasi sehingga membuat kesalah pahaman antara pegawai dan pertentangan.

Pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintah Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa sebagaimana mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa terkait pemberdayaan usaha ekonomi pedesaan dan pemberdayaan lembaga kemasyarakatan serta tugas pembantuan yang diberikan oleh kabupaten.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dengan salah satu kasubag umum menyebutkan bahwa masih di temukan adanya masalah di instansi tersebut , sebagian sudah dinyatakan telah berjalan dengan baik dan sebagian lagi belum sesuai dengan yang di harapkan.

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa. Dimana pegawai pada dinas ini bertanggung jawab membantu Bupati dalam melakukan pembinaan, mengkoordinasikan, menyusun dan melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa. Kinerja dapat dilihat dari kesungguhan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tercermin dalam loyalitas pegawai tersebut dalam perusahaan tempat dia bekerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kerjasama tim, sikap dan pengetahuan manajemen. Kerjasama tim akan berjalan dengan baik apabila seorang pegawai tersebut memiliki sikap dan pengetahuan manajemen

yang baik seperti mampu mengendalikannya emosi saat bekerja, mengusulkan opini dan ide dengan sikap yang baik, mampu mengelola dan mengendalikan berbagai perbedaan-perbedaan yang ada di kelompok bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim, Sikap dan Pengetahuan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh kerjasama tim pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Rokan Hulu?
- 2) Bagaimana pengaruh sikap pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Rokan Hulu?
- 3) Bagaimana pengaruh pengetahuan manajemen di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Rokan Hulu?
- 4) Sejauhmana pengaruh kerjasama tim, sikap dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Rokan

Hulu.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh sikap pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Rokan Hulu.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan manajemen di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Rokan Hulu.
- 4) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kerjasama tim, sikap dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan dan informasi kepada Instansi mengenai kinerja perusahaan sehingga mampu dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan Instansi kedepannya.

b. Pengembangan Teori

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan dan bahan rujukan bagi para akademisi tentang kerjasama tim, sikap dan pengetahuan manajemen dalam mempengaruhi kinerja di sebuah Instansi.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang sumberdaya manusia khususnya kinerja Instansi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi dan bagian akhir penelitian.

Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian terdahulu, menguraika tentang landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, hasil dari uji instrument penelitian, tentang karakteristik responden, tentang analisis data penelitian, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

Sebagai dasar dalam melakukan penelitian ini, peneliti akan memaparkan beberapa teori yang relevan dengan fokus penelitian. Teori-teori yang digunakan adalah sebagai berikut:

2.1.1 Kerjasama Tim

2.1.1.1 pengertian kerjasama tim

Tim adalah dua orang atau lebih yang berinteraksi secara virtual atau tatap muka secara langsung untuk mencapai tujuan kinerja yang direncanakan. Tim pada dasarnya memiliki ketergantungan satu sama lain dalam lingkungan kerja, perbedaan tanggung jawab dan peran masing-masing untuk memperoleh hasil dan cakupan kinerja yang lebih luas.

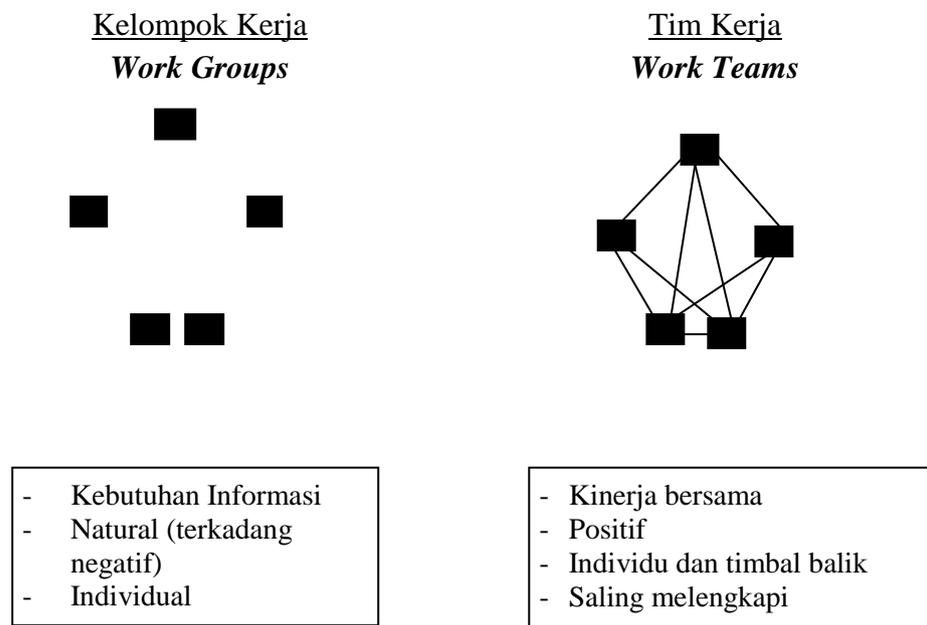
Dapat diartikan pula tim merupakan grup kecil atau besar yang di dalamnya terdiri dari orang-orang dengan keterampilan yang berbeda, saling melengkapi satu sama lain serta berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kerjasama tim merupakan sekelompok orang yang berakal yang terdiri dari 2 sampai 20 orang lebih yang memiliki pemahaman sama sehingga dapat membentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya (Siagian, 2020).

Selanjutnya *teamwork* merupakan proses bekerja di suatu kelompok dengan kepemimpinan partisipatif, saling berbagi tanggung jawab, mencapai tujuan yang sama, komunikasi intensif dan responsif dalam mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain disampaikan oleh Frankel, menyatakan bahwa *teamwork*

merupakan sebuah proses, keterampilan-keterampilan dan tingkah laku yang kompleks secara dinamis untuk saling mendukung kinerja tim (Arizona, 2017).

Teamwork memiliki tujuan yang dilakukan secara bersama-sama, dimana anggota tim memiliki hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Artinya kerjasama tim merupakan proses kelompok dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan saling membagi tanggungjawab, memiliki komunikasi yang baik dan responsif dalam mencapai tujuan bersama (Arif & Fathoni, 2017).

Selain itu, istilah *workgroup* (kelompok kerja) seringkali dipersepsikan sama dengan *teamwork* (tim kerja), padahal keduanya adalah dua hal yang berbeda. Secara filosofis terdapat perbedaan dasar dua hal tersebut, dimana perbedaan keduanya dapat dilihat penjelasan gambar di bawah ini:



Gambar 2.1. Perbedaan *Teamwork* dengan *Workgroup*

Sumber : Arizona, (2017)

Catatan:

- Suatu kelompok sebagai tim tidak secara otomatis dapat meningkatkan kinerjanya.
- Tim yang telah berhasil atau memiliki kinerja tinggi memiliki karakteristik tertentu.
- Manajemen menggunakan tim dengan harapan mendapatkan peningkatan kerja.

Berdasarkan gambar di atas dapat dipahami bahwa di dalam tim kerja lebih mengutamakan kinerja bersama, adanya keterkaitan antara anggota kelompok satu dengan anggota kelompok yang lain, juga saling melengkapi antar anggota. Perbedaan komunikasi pada kelompok kerja membutuhkan informasi untuk kepentingan individual, sedangkan pada tim kerja informasi yang dibutuhkan secara kolektif dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Arizona, Riki, 2017).

Secara ideal, organisasi akan membentuk tim kerja yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan organisasi . Pembentukan tim kerja juga dimaksudkan agar organisasi lebih mudah dan efisien dalam melakukan evaluasi kinerja dari masing-masing karyawan. Perbedaan antara tim kerja dan kelompok kerja akan dijelaskan lagi dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.1.
Perbedaan Tim Kerja dan Kelompok Kerja

No	Kelompok Kerja	Kerjasama Tim
1	Memiliki seorang pemimpin yang terfokus dan kuat	Memiliki peran kepemimpinan bersama
2	Memiliki akuntabilitas individu	Memiliki akuntabilitas individu dan bersama
3	Memiliki tujuan kelompok kerja sama dengan tujuan organisasi	Memiliki tujuan khusus
4	Memiliki hasil kinerja individu	Hasil kinerja yang efektif
5	Mengadakan pertemuan efisien	Mengadakan pertemuan dan penyelesaian permasalahan secara terbuka
6	Efektivitas diukur secara tidak langsung (misal: kinerja keuangan bisnis)	Kinerja diukur secara langsung dengan memperkirakan hasil kinerja kolektif
7	Melakukan diskusi, menentukan keputusan dan selanjutnya memberi delegasi	Melakukan diskusi, menentukan keputusan dan melaksanakan

Sumber : Arizona, (2017)

2.1.1.2 Keuntungan Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Perusahaan yang menerapkan Kerjasama Tim bagi karyawannya akan memperoleh keuntungan-keuntungan sebagai berikut:

- a. Kerjasama tim merupakan poin penting dalam pengembangan staff;
- b. Kerjasama tim dapat menjadi salah satu strategi tepat dalam pertumbuhan sebuah organisasi atau perusahaan;
- c. Kerjasama tim dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja dan sasaran organisasional;
- d. Kerjasama tim dapat meningkatkan hubungan sosial untuk mengatasi rasa terpisah serta sindrom kepercayaan yang rendah;

- e. Kerjasama tim dapat menjadikan orang-orang berbagi tanggung jawab serta sasaran yang sama untuk bekerja, yaitu sasaran organisasi;
- f. Kerjasama tim dapat menjadi nilai tambah bagi perusahaan dalam hal efektivitas dan produktivitas (Arizona, 2017).

2.1.1.3 Indikator-indikator Evaluasi Kerjasama Tim

Dalam melaksanakan evaluasi Kerjasama tim, terdapat beberapa indikator yang menentukan keberhasilannya. Indikator-indikator yang dimaksud dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Organizational Characteristic*

Merupakan kondisi atau keadaan tertentu yang menggambarkan tentang organisasi atau perusahaan, yang termasuk didalamnya adalah sistem sumber daya manusia, manajemen sistem pengendalian, dan *Reward and punishment*, dan dukungan materi.

- b. *Environmental Characteristic*

Merupakan kondisi yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Adapun yang termasuk didalamnya adalah iklim organisasi, otonomi, budaya kerjasama dan potensi stress.

- c. *Task Characteristic*

Berkaitan dengan tugas dan kerja di dalam tim. Meliputi beban kerja, stabilitas tujuan dan kejelasan tujuan.

- d. *Individual Characteristic*

Merupakan sesuatu yang berkaitan dengan karyawan yang mendukung gerak kerjanya bagi organisasi atau perusahaan. *Individual characteristic* juga menjadi salah satu bagian dari variabel input yang menunjang proses kinerja tim. Didalamnya meliputi skill, kecocokan individu terhadap tujuan organisasi, pengetahuan dan komitmen.

e. *Team Characteristic*

Menggambarkan susunan tim, yang terdiri dari komposisi, kematangan, ukuran dan gaya kepemimpinan tim.

f. *Task Related*

Didefinisikan sebagai aspek-aspek interaksi yang berkaitan langsung dengan kerja kelompok dalam tugasnya. Didalamnya meliputi pengelolaan informasi, pengambilan keputusan, penafsiran situasi dan manajemen.

g. *Team Related*

Menggambarkan bagaimana hubungan antar anggota di dalam tim berlangsung. Didalamnya meliputi penentuan dan pengawalan misi, interaksi internal tim serta sokongan.

h. *Task Outcome*

Memberikan indikasi penting apakah tim benar-benar sukses. Indikasi ini ditunjukkan oleh ketercapaian tujuan serta kepuasan.

i. *Team Outcome*

Menunjukkan kemajuan tim sebagai sebuah hasil dari proses yang dijalankannya. *Team Outcome* dalam banyak kasus merupakan

hasil yang diinginkan proses tim dalam mencapai tujuan, yakni saling percaya, kohesi, berbagi visi, moral, kepercayaan dalam mencapai tujuan dan saling menghormati (Arizona, 2017).

Dalam rujukan lain, ditemukan juga tentang indikator-indikator evaluasi kerjasama tim, antara lain:

- a. *Achievement orientation*, maksudnya adalah keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik;
- b. *Organizational commitment*, artinya mampi berkomitmen dalam sebuah organisasi;
- c. *Initiative*, artinya mampu mengerjakan segala sesuatu dengan sendirinya tanpa menunggu perintah;
- d. *Teamwork and cooperation*, artinya mampu bekerja secara tim;
- e. *Customer service orientation*, artinya berfokus pada customer atau pelanggan;
- f. *Team leadership*, artinya kemampuan untuk memimpin organisasi;
- g. *Self control*, artinya mampu mengendalikan diri dalam situasi apapun (Ida Ayu & Gede sri, 2017).

Menurut (Danis, 2014) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang terdapat dalam variable kerjasama tim yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki tujuan yang sama
2. Antusiasme
3. Peran dan tanggung jawab yang jelas
4. Komunikasi yang efektif
5. Kesepakatan dalam penyelesaian konflik

6. Pembagian tugas
7. Keahlian yang dimiliki

2.1.2 Sikap

Attitude atau sikap pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan seseorang. Sikap merupakan kondisi atau situasi mental yang melibatkan perasaan dan keyakinan, serta disposisi untuk bertindak maupun mengambil keputusan tertentu. Sikap juga diartikan sebagai cara membawa atau menempatkan diri atau cara merasakan jalan pikiran. Sedangkan menurut Gitosudarmo sikap adalah terjadinya keteraturan pikiran dan perasaan seseorang (Mahfud & Yusqi, 2019).

2.1.2.1. Faktor Yang Mempengaruhi Sikap

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya sikap atau *attitude* adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman pribadi; ini merupakan salah satu hal dasar yang dapat membentuk sikap seseorang, sehingga pengalaman pribadi harus meninggalkan kesan yang kuat untuk membentuk sikap seseorang. Oleh karena itu, Sikap akan mudah terbentuk jika pengalaman pribadi tersebut melibatkan faktor-faktor emosional. Dalam kondisi yang melibatkan emosi, pengalaman dan penghayatan akan lebih membekas dan mendalam.
2. Kebudayaan; Pengaruh lingkungan (kebudayaan) menjadi salah satu pengaruh dalam membentuk kepribadian seseorang. Kepribadian adalah perilaku yang dilakukan secara konsisten yang menggambarkan penguatan yang dimiliki.

3. Orang lain dianggap penting; secara umum seseorang akan bersikap konformis dengan sikap orang-orang yang dianggap penting. Kecenderungan ini dimotivasi oleh keinginan untuk menghindari konflik dengan orang tersebut.
4. Media massa; sebagai sarana komunikasi, televisi, radio, smartphone memiliki pengaruh yang cukup besar dalam membentuk kepercayaan dan opini orang. Adanya informasi baru terkait sesuai hal memberikan landasan kognitif untuk membentuk kepribadian seseorang.
5. Institusi pendidikan dan Agama; faktor ini sebagai suatu sistem memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam membentuk sikap seseorang. Hal ini dikarenakan keduanya meletakkan dasar pengertian serta konsep moral dalam diri individu. Pemahaman tentang baik buruk, pengertian tentang sesuatu yang boleh dan tidak boleh dilakukan, hal ini akan diperoleh melalui institusi pendidikan dan agama.
6. Emosi; tidak semua sikap ditentukan oleh pengalaman dan situasi lingkungan seseorang. Terkadang sikap seseorang dibentuk berdasarkan oleh emosi yang berfungsi sebagai penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Contohnya adalah prasangka (Mahfud & Yusqi, 2019).

2.1.2.2. Indikator-Indikator Sikap

Sementara itu, indikator-indikator sikap atau *attitude* yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sikap yang memiliki arah. Artinya sikap seorang pegawai tersebut mendukung atau tidak dalam menerima pekerjaan yang diberikan.

2. Sikap memiliki intensitas. Maksudnya adalah sikap pegawai yang memiliki kekuatan dalam menerima sesuatu yang belum pasti.
3. Sikap yang memiliki keluasan. Artinya sikap setuju atau tidak setuju terhadap objek yang dikerjakan.
4. Sikap yang memiliki konsistensi. Maksudnya adalah kesesuaian antara pernyataan sikap yang dikemukakan dengan respon terhadap suatu objek.
5. Sikap yang memiliki spontanitas. Artinya menyangkut sejauh mana kesiapan individu untuk menyatakan sikapnya secara spontan (Robbins & Judge, 2011).

Menurut (A Mulyana, 2021) terdapat delapan indikator sikap yaitu sebagai berikut:

1. Religious
2. Disiplin
3. Jujur
4. Tanggung jawab
5. Toleransi
6. Gotong royong
7. Santun
8. Percaya diri

2.1.3 Pengetahuan Manajemen

Pengetahuan atau *knowledge* merupakan segala sesuatu yang berada di kepala seseorang. Seseorang akan mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang pernah dialaminya. Selain itu, seseorang juga akan menjadi tahu dari

pemberitahuan orang lain. Dengan memiliki pengetahuan yang diperoleh melalui informasi baik dari pendidikan formal maupun pendidikan non formal secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap perubahan atau peningkatan pengetahuan karyawan di suatu perusahaan tertentu (Sumanto, dkk 2021).

Pengetahuan merupakan sesuatu yang diketahui oleh seseorang melalui pengenalan sumber informasi serta ide yang diperoleh sebelumnya, baik secara formal maupun informal. Perilaku yang didasari dengan pengetahuan lebih bertahan lama dibandingkan perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Terdapat beberapa proses alami yang berurutan di dalam diri seseorang ketika ia mengadopsi perilaku baru, proses tersebut antara lain:

1. Kesadaran (*awarnes*), dalam proses ini seseorang sadar terlebih dahulu terhadap stimulus atau objek baru;
2. Merasa tertarik (*interest*), dalam proses ini seseorang mulai merasa tertarik terhadap stimulus atau objek baru, tahap inilah sikap subjek mulai timbul.
3. Menimbang-nimbang (*evaluation*), seseorang mulai menimbang-nimbang baik buruknya stimulus tersebut terhadap dirinya.
4. Kesesuaian (*trial*), proses ini seseorang sudah mulai mau menerima, dimana sikap yang ditunjukkan subjek mulai melakukan sesuatu hal sesuai dengan apa yang dikehendakinya.
5. Beradaptasi (*adaption*), dimana subjek telah bersikap atau berperilaku sesuai dengan pengetahuan yang diterimanya, secara sadar sikapnya sesuai dengan stimulus (objek), (Sumanto, Erwan; Yulizar, Baharudin; Basem, Zamhir; 2021).

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan Manajemen

Faktor Eksternal

1. Perkembangan Teknologi. ...
2. Variable Ekonomi. ...
3. Lingkungan Sosial Kebudayaan. ...
4. Variable Politik dan Hukum.

2.1.3.2. Indikator Pengetahuan Manajemen

Secara operasional indikator pengetahuan manajemen adalah sebagai berikut:

1. Personal Knowledge/Pengetahuan Personal.
2. Job procedure.
3. Technology (Pellamonia, 2020).

2.1.4 Kinerja Pegawai

Setiap perusahaan sejatinya pasti memiliki misi jangka panjang yang ingin dicapai. Oleh sebab itu perusahaan ingin agar setiap karyawannya melakukan tugasnya dengan baik, agar sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan. Yang perusahaan perlu perhatikan ialah kinerja karyawan itu sendiri, apakah kinerja karyawannya baik atau tidak.

Shore mendefinisikan kinerja sebagai “*the extent of actual work performed by individual*” atau sampai sejauh mana kerja aktual yang diperlihatkan oleh seorang individu (Meily, 2012). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

2.1.4.1. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Guritno dan Waridin terdapat lima indikator kinerja karyawan.

Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan;
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu;
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan;
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan;
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Meily, 2012).

Kinerja merupakan sesuatu hal yang penting dalam upaya mencapai tujuan.

Pencapaian tujuan maksimal merupakan hasil dari kinerja tim atau individu yang baik. Karyawan akan bekerja secara produktif berkaitan dengan banyak hal, misalnya insentif, tingkat stres, motivasi, kondisi fisik pekerjaan, kepuasan kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis dan faktor-faktor lain yang berpengaruh. Pada dasarnya setiap organisasi cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek-aspek sebagai berikut:

1. Aspek finansial; aspek ini meliputi anggaran suatu organisasi. Aspek finansial dapat dianalogikan sebagaimana darah yang mengalir di dalam tubuh manusia, sehingga aspek finansial menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam pengukuran kinerja.
2. Kepuasan karyawan, di era globalisasi posisi dan peran karyawan sangat penting dalam menentukan strategi organisasi. Semakin banyaknya tuntutan karyawan, diharapkan organisasi dapat memberikan dukungan dan dorongan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

3. Operasi bisnis internal, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sudah sesuai sasaran dan telah mencapai tujuan (Sumanto, Erwan; Yulizar, Baharudin; Basem, Zamhir, 2021).

Kinerja pegawai merupakan upaya pendayagunaan dan pengelolaan yang dilakukan secara maksimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan sebagai pengembangan karyawan sendiri (Wirawan, 2015). Sedangkan Fathoni menjelaskan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam sebuah organisasi atau lembaga sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Fathoni, 2016).

Menurut (Robbins, 2016) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan. Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Disiplin
2. Kualitas pekerjaan
3. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan
4. Kualiat
5. Kepercayaan diri
6. Kemampuan menyesuaikan diri
7. Pelaksanaaan tugas

2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal Pegawai

Merupakan factor-faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, artinya factor ini merupakan factor bawaan dari lahir dan diperoleh ketika berkembang. Faktor bawaan misalnya sifat pribadi, bakat, dan keadaan jiwa serta fisik pegawai. Sedangkan factor yang diperoleh yaitu pengetahuan, etos kerja, pengalaman, keterampilan dan motivasi kerja.

2. Faktor Lingkungan Perusahaan/Organisasi

Seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, membutuhkan dukungan dari perusahaan, organisasi atau instansi tempat ia bekerja. Dukungan inilah yang sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai.

3. Faktor Eksternal Perusahaan/Organisasi

Faktor eksternal perusahaan/organisasi adalah kejadian, situasi atau keadaan yang terjadi di lingkungan perusahaan. Hal ini juga menjadi salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Wirawan, 2009).

Mondy dalam Choirina, menjelaskan bahwa kriteria atau standar kinerja yang paling umum bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perilaku, ketika tugas karyawan sulit ditentukan, perusahaan atau organisasi bisa melakukan evaluasi terhadap perilaku atau kompetensi karyawan tersebut yang berkaitan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Kompetensi, meliputi sekumpulan keterampilan, pengetahuan, sifat dan perilaku yang bersifat teknis, yang berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi tentang bisnis.
3. Pencapaian tujuan, aspek penilaian ini menjadi salah satu unsur yang paling positif dalam keseluruhan proses dan membantu karyawan untuk fokus ke dalam perilaku yang akan menghasilkan keuntungan-keuntungan positif bagi seluruh orang yang berkepentingan.
4. Potensi perbaikan, perusahaan harus fokus pada masa depan, memasukkan perilaku-perilaku serta hasil-hasil yang diperlukan untuk mengembangkan karyawan. Dalam proses ini juga dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Wijayanti & Sundiman, 2017).

2.2. Penelitian Terdahulu

penelitian dilakukan berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya sebagai sumber kajian serta perbandingan. Adapula hasil-hasil penelitian yang menjadi bahan kajian yang berkaitan terhadap objek penelitian yakni tentang kerjasama tim, sikap dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja, penelitian sebelumnya yang digunakan sesuai terhadap objek penelitian , dapat dilihat berdasarkan tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

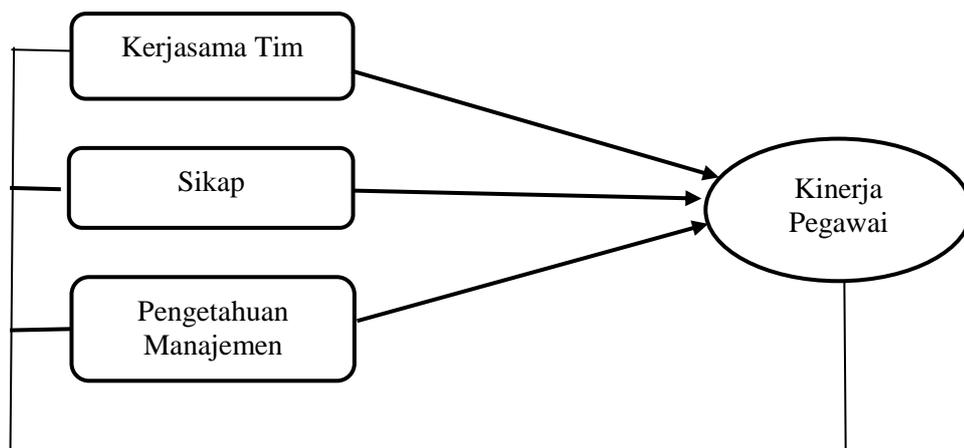
No	Nama	Judul	Hasil penelitian
1	Ezra Minar Sibarni (2018)	Pengaruh kerja sama tim, kreativitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT . TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM)	Menunjukkan bahwa secara serempak kerja sama tim, kreativitas dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pt telkomunikasi indonesia , kerjasama tim adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (eza,2018).
2	Putri Handayani Siregar (2019)	pengaruh kerjasama tim dan kopetensi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit permata bunda medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (putri,2019).

Sumber: data penelitian dari berbagai sumber

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan megarahkan asumsi terkait dengan variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2006).

Kerangka konseptual dari penelitian ini yaitu melihat adanya pengaruh kerjasama tim, sikap dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintah desa Rokan Hulu. Maka dalam penelitian ini akan dipaparkan tentang adanya pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai, adanya pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai, adanya pengaruh pengetahuan manajemen terhadap kinerja pegawai dan adanya pengaruh secara simultan antara kerjasama tim, sikap dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis tersebut maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa garis lurus Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan garis putus-putus menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah dugaan yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Diduga kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Rokan Hulu.
2. Diduga sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Rokan Hulu.
3. Diduga pengetahuan manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Rokan Hulu.
4. Diduga kerjasama tim, sikap dan pengetahuan manajemen memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan data statistik untuk menghasilkan temuan-temuan yang hendak dicapai. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti menekankan analisisnya pada data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dengan metode kuantitatif ini maka akan diperoleh signifikansi pengaruh antara masing-masing variabel dan dapat memperoleh suatu kesimpulan sesuai dengan hipotesis.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif menurut Sugiyono adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini tidak lain digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiono, 2018). Sehingga dalam penelitian ini akan diperoleh jawaban mengenai kerjasama tim, sikap dan pengetahuan manajemen (variabel independen) terhadap kinerja pegawai (variabel dependen) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa.

3.2 .Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa yang berjumlah 32 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang di ambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasi Sugiyono (2012:80).

Ukuran sampel dalam adalah seluruh anggota populasi yang ada dikarenakan jumlah populasi hanya terbatas 32 pegawai . Sehingga seluruh karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa yang berjumlah 32 orang pegawai menjadi populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Penelitian yang di lakukan peneliti termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yaitu peneliti berusaha memaparkan atau mengumgkapkan fakta, fenomena atau suatu kondisi dan memecahkan masalahnya, serta mengemukakan hasil penelitian apa adanya.

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono,2017:2). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

Pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2017:147) sebagai berikut: “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan subjek darimana data tersebut diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan ada dua, yaitu:

- a. Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh oleh peneliti dari sumber pertama atau responden secara langsung. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan dan dijawab oleh responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010).
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang diperoleh oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber primer dan biasanya dalam bentuk dokumen atau sumber data sekunder yang lain seperti dari website resmi dan literatur terkait yang berhubungan dengan variabel penelitian. Sumber data sekunder dalam penelitian ini antara lain adalah daftar hadir pegawai, dokumen prestasi pegawai dan dokumen-dokumen lain yang mendukung penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart data yang ditetapkan (Sugiyono, 2010).

Teknik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti secara sistematis untuk mendapatkan data yang akan diteliti secara valid dan sesuai dengan kenyataan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan beberapa teknik dalam pengumpulan data diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan atau pertanyaan kepada responden agar peneliti dapat memperoleh informasi yang diperlukan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data berupa butir-butir pernyataan yang dibagikan kepada seluruh responden yaitu karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintah desa sebanyak 35 orang pegawai. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner ini adalah data dari responden yang relatif cepat. Kuesioner penelitian merupakan alat yang paling efektif untuk mengukur perilaku sika, preferensi pendapat dan niat dari responen penelitian.
- b. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan dan mempelajari berbagai dokumen berupa catatan, transkrip, buku, agenda rapat dan dokumen lain yang menjadi pendukung penelitian. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen pendukung dalam penelitian ini bisa berupa hasil penilaian kinerja oleh audit internal, daftar presensi

kehadiran pegawai dan lain-lain. Data yang diperoleh dari hasil dokumentasi ini adalah data gambar sebagai bukti bahwa kita melakukan penelitian tersebut.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Sugiyono adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah:

Tabel 3.5
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja pegawai tidak lain merupakan sebuah hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat dilihat, dan dihitung jumlahnya. Kinerja pegawai juga merupakan upaya pendayagunaan dan pengelolaan yang dilakukan secara maksimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan sebagai pengembangan karyawan sendiri (Wirawan, 2015).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. kualitas pekerjaan 3. kecepatan menyelesaikan pekerjaan 4. kuantitas 5. kepercayaan diri 6. kemampuan menyesuaikan diri 7. pelaksanaan tugas
Kerjasama Tim (X1)	Kerjasama tim merupakan kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu untuk bekerja bersama dalam suatu kelompok atau tim dalam mewujudkan visi dan misi bersama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan yang sama 2. Antusiasme 3. Peran dan tanggung jawab yang jelas 4. Komunikasi yang efektif 5. Kesepakatan dalam penyelesaian konflik 6. Pembagian tugas 7. Keahlian yang dimiliki
Sikap (X2)	Menurut Gitosudarmo sikap adalah terjadinya keteraturan pikiran dan perasaan seseorang. Sehingga kinerja seorang pegawai juga akan sangat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Religious 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung jawab

	dipengaruhi oleh sikap seseorang itu dalam bekerja, semakin baik sikapnya maka akan semakin baik juga kinerjanya (Mahfud & Yusqi, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 5. Toleransi 6. Gotong royong 7. Santun 8. Percaya diri
Pengetahuan Manajemen (X3)	Pengetahuan manajemen merupakan serangkaian alat, strategi dan metode seseorang dalam menganalisis, mengorganisasikan dan mengendalikan informasi yang terdapat dalam suatu perusahaan yang dalam penelitian ini berarti pemahaman pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa dalam mengelola segala informasi yang diperoleh yang berkaitan dengan tugasnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. People 2. Proses 3. teknologi

Sumber : Penelitian terdahulu

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan baik, dalam arti lebih cermat, lengkap sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah (Arikunto, 2010).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti agar dapat memperoleh data secara sistematis dan lebih mudah.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data berupa butir-butir pernyataan yang dibagikan kepada seluruh responden yaitu 32 orang pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintah desa yang berkaitan dengan variabel kerjasama tim, sikap, pengetahuan manajemen dan variabel kinerja pegawai.

Dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas maka dapat diketahui butir-butir pernyataan yang valid dan gugur. Sedangkan dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel penelitian yang dilakukan akan mendapatkan hasil penelitian yang maksimal.

3.6.1 Skala pengukuran

Peneliti menggunakan skala Likert sebagai pedoman untuk mengukur kerjasama tim, sikap, pengetahuan manajemen dan kinerja pegawai. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert dengan bentuk checklist. Dalam kuesioner tersebut, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.6
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

NO	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012)

3.6.2 Uji Instrument

instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner berupa sejumlah pertanyaan berstruktur yang harus dijawab oleh responden. Dalam kuesioner tersebut terdapat beberapa pertanyaan yang menyangkut tentang identitas responden seperti : Nama, umur, Jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Selain itu terdapat pula pertanyaan khusus yang berkaitan dengan topik penelitian.

Pengujian instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas.

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019). uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut (Sugiyono,2019).

dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi r di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS (Statistical Service Solutions).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliable (Sugiyono, 2019).

3.7 Teknik Analisis Data

Setelah penulis mengumpulkan data-data yang diperlukan, maka selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap data-data tersebut. Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

3.7.1 Teknik Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisis untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sehingga analisis ini hanya berupa akumulasi data dasar dalam bentuk deskripsi semata dalam arti tidak mencari atau menerangkan hubungan, menguji hipotesis, membuat ramalan atau melakukan penarikan kesimpulan.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara faktual dan sistematis. Metode yang digunakan yaitu dengan hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pernyataan-pernyataan (kuesioner/angket). Dimana Kerjasama Tim (variabel X1), Sikap (variabel X2), Pengetahuan Manajemen (variabel X3) dan Kinerja Pegawai (variabel Y), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pertanyaan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif).

Setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel diatas (variabel bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert.

Untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan kedua variabel (variabel independen dan variabel dependen) yang operasionalisasi variabel ini semua diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk uji validitas dan reliabilitas.

3.7.2 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila data berdistribusi normal maka pengujian dapat menggunakan teknik analisis parametrik, namun jika data tidak normal maka menggunakan teknik statistik non parametrik. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnow* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 untuk menguji normal tidaknya data penelitian yang diperoleh dan data akan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05

3.7.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikolinerasitas atau tidak. Uji multikolinerasitas perlu dilakukan jika variabel bebasnya lebih dari satu. Menurut (Trianto,2015:89) multikolinieritas merupakan kondisi untuk mengukur hubungan korelasi antar variabel dalam regresi linier berganda yang biasanya terjadi ketika sebagian besar variabelnya terkait dalam suatu model regresi. Untuk mengukur multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai $VIF \leq 5$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $>0,05$. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $<0,05$ (Ghozali, 2018:142)

3.7.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dan tidak boleh ada korelasi antara periode satu dengan lainnya. Uji autokorelasi bisa dilakukan dengan uji *durbin watson* (DW). Hasil dari nilai *Durbin Watson* kemudian dibandingkan dengan nilai d-tabel yang akan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $d < d_l$, berarti terdapat *autokorelasi* positif
- b. Jika $d > (4 - d_l)$, berarti terdapat autokorelasi negatif
- c. Jika $d_u < d < (4 - d_l)$, berarti tidak terdapat autokorelasi
- d. Jika $d_l < d < d_u$ atau $(4 - d_u)$, berarti tidak dapat disimpulkan.

3.7.6 Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dimana uji tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti memilih jenis analisis ini dikarenakan terdapat beberapa variabel bebas yaitu kerjasama tim (X1) sikap (X2) dan pengetahuan manajemen (X3) serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Apabila hasil menunjukkan signifikansi maka garis regresi dapat diramalkan sebagai hubungan yang kuat antara nilai variabel bebas dan variabel terikatnya. Nilai besar kecilnya pengaruh antar variabel dapat diukur dari perhitungan nilai koefisien determinasi (r^2). Sedangkan positif atau negatif hubungan antara variabel ditentukan oleh tanda (+) atau (-) dari nilai koefisien regresi.

Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y' = variabel dependen

a = konstanta atau bila nilai X = 0

b1 = koefisien regresi dari kinerja tim

b2 = koefisien regresi sikap

b3 = koefisien regresi pengetahuan manajemen

X1 = nilai kinerja tim

X2 = nilai sikap

X3 = nilai pengetahuan manajemen

e = variabel lain yang bersifat random

3.7.7 Koefisien Determinasi(R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi R² berkisar antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Adapun pengujian koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = determinasi

R = nilai koefisien berganda

100% = persentase kontribusi

3.7.8 Uji Hipotesis

3.7.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013), Uji t pada dasarnya menunjukkan

seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini

Uji t

dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> \alpha$ (0,05) berarti hipotesis tidak terbukti atau Ho

diterima H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa X_1, X_2, X_3 independen tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dependen secara individual.

2. Jika nilai signifikan $< \alpha$ (0,05) berarti hipotesis terbukti atau H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa X_1, X_2, X_3 independen berpengaruh

signifikan terhadap Y independen berpengaruh signifikan terhadap Y dependen secara individual.

3.7.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua X_1, X_2, X_3 independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Y dependen/terikat dengan tingkat signifikan

5%. Pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan simultan (F-test) dengan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

1. Jika signifikan $> \alpha$ (0,05) berarti hipotesis tidak terbukti atau H_0 diterima H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa X_1, X_2, X_3 independen tidak berpengaruh signifikan terhadap Y dependen secara simultan.

2. Jika signifikan $< \alpha$ (0,05) berarti hipotesis terbukti atau H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa X_1, X_2, X_3 dependen berpengaruh signifikan terhadap Y dependen secara simultan.