

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPETENSI
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
CV.CASABES INDONESIA DI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

YOLANDA REVINA

NPM :1801110252

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

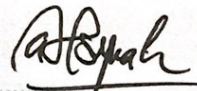
Nama : Yolanda Revina
Nomor Pokok/NIM : 1801110252
Jurusan/Prodi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan CV. Casabes Indonesia Di Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 12 April - 2022 Pembimbing I :


.....
Ulil Amri, SE., M.Si
NIDN : 0229016201

Tanggal 12 April 2022 Pembimbing II :



.....
Hasyunah, SE., MM
NIDN : 0207126001


Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

114/PS/DFE/22

Ketua Prodi Manajemen,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401



Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yolanda Revina
Nomor Pokok/NIM : 1801110252
Jurusan/Prodi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan CV. Casabes Indonesia Di Palembang

Penguji Skripsi :
Tanggal 12 April - 2022 Ketua Penguji : 
Ulil Amri, SE., M.Si
NIDN : 0229016201

Tanggal 12 April 2022 Penguji II : 
Hasyunah, SE., M.M
NIDN : 0207126001

Tanggal 12 April - 2022 Penguji II : 
Syahuni, SE.M.M
NIDN : 0226106101

Mengetahui

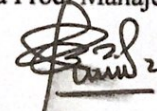
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

114/PS/DFE/22

Ketua Prodi Manajemen,



Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN : 0222096301

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Jangan jadikan pendidikan sebagai alat untuk mendapatkan harta, demi memperoleh uang untuk memperkaya dirimu. Belajarlah supaya tidak menjadi orang bodoh dan dibodohi oleh orang “

“ Jangan terlalu dikejar jika memang sudah jalannya pasti Allah mempelancar, karena apapun yang menjadi takdirmu akan mencari jalannya untuk menemukanmu “ (Ali bin Abi Thalib)

Persembahan :

Skripsi ini Kupersembahkan untuk :

- ❖ Allah SWT
- ❖ Mama dan Papa tercinta
- ❖ Saudara-sudaraku dan keluarga
- ❖ Teman-teman yg membantuku
- ❖ Almamterku
- ❖ Mantan yg terakhir

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yolanda Revina

No. Pokok/NPM : 1801110252

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahawa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembataln skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular stamp. The stamp is a 1000 Rupiah Indonesian postage stamp, featuring a portrait of a man and the text '1000', 'REPUBLIK INDONESIA', and 'RAI TEMPEL'. The signature is a stylized, cursive 'YR'.

Yolanda Revina

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya penelitian dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh kerjasama Tim dan Kompetensi terhadap Efektifitas kerja CV.Casabes Indonesia di Palembang”** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini. Secara khusus penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.S.i Ak. CA. CSRS. Selaku dekan Fakultas Ekonomi Univeristas Tridinanti yang telah member bimbingan dan pegarah selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E., M.M. selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridnanti Palembang.
4. Bapak Ulil Amri, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbingan I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Hasyunah, S.E.,M.M selaku dosen Pembimbingan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Ibu Selaku Dosen pembimbingan Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.
7. Bapak/ibu pempinn dan karyawan CV. Casabes Indonesia yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan Skripsi ini.
8. Jajaran dosen staff Fakultas Ekonomi Univeristas Tridinanti Palembang.

9. Seluruh keluarga dan atas do'a dan dukungannya selama penyusunan Skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018 Fakultas Ekonomi atas semua dukungan, semangat dan kerjasamanya.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan dilapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Yolanda Revina

DAFTAR ISI

	Halaman
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENEGASAHAN SKRIPSI.....	ii
MOTO DAN PERSAMBAHAN	ix
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TUJUAN PUSTKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1. Pengertian KerjasamaTim.....	9
2.1.2 Pengertian Kompetensi.....	12
2.1.3 Pengertian Efektifitas Kerja.....	19
2.2. Penelitian Terdahulu	25
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	26
2.3.1. Hubungan Antara Kerjasama Tim Dengan Efektivitas Kerja	26
2.3.2. Hubungan Antara Kompetensi Dengan Efektivitas Kerja.....	27
2.4. Kerangka Berfikir	28
2.5 Hipotesis	29
BAB III. METODE PENELITIAN	30
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.1.1. Tempat Penelitian.....	30
3.1.2. Waktu Penelitian	30
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.1. Sumber Data.....	31
3.2.2. Jenis Data.....	31
3.2.3. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling.....	33
3.3.1. Populasi.....	33

3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling	34
3.4. Rancangan Penelitian	34
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	35
3.5.1. Variabel Penelitian	35
3.5.2. Definisi Operasional Variabel.....	36
3.6. Instrumen Penelitian.....	38
3.7. Uji Instrumen	40
3.7.1. Uji Validitas	40
3.7.2. Uji Reliabilitas	40
3.8. Teknik Analisis Data	41
3.8.1. Uji Asumsi Klasik	41
3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.8.3. Analisis Korelasi	44
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	45
3.9. Uji Hipotesis	46
3.9.1. Uji T (Secara Parsial)	46
3.9.2. Uji F (Secara Simultan)	47
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1. Gambaran Singkat Perusahaan.....	49
4.1.2. Uji Validitas Dan Uji Relibilitas	52
4.1.3. Karakteristik Responden.....	55
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	57
4.1.5 Analisis Data	60
4.1.6 Uji Hipotesis	63
4.2. Pembahasan	64
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
DAFTAR PUSTAKA	87

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.	30
Tabel 3.2. Daftar Karyawan CV. Casabes Indonesia	33
Tabel 3.3. Definisi Variabel Bebas.....	36
Tabel 3.4. Definisi Variabel Terikat	36
Tabel 3.5. Variabel Penelitian Dan Indikator.....	37
Tabel 3.6. Skala Likert.....	39
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.8. Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.10. Hasil Regresi Liner Berganda	61
Tabel 4.11. Hasil Koefisien Korelasi.....	62
Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi (<i>R square</i>).....	62
Tabel 4.13. Hasil Uji F (Uji Simultan)	63
Tabel 4.14. Hasil Uji T (Uji Parsial).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir.....	28
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Olah Data

ABSTRAK

Yolanda Revina, Pengaruh kerjasama tim dan kompetensi terhadap efektifitas kerja CV. Casabes Indonesia di Palembang, (dibawah bimbingan Bapak Ulil Amri, SE.,M.Si dan Ibu Hasyunah, SE.,M.M).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan kompetensi terhadap efektifitas kerja CV.Casabes Indonesia di Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner terhadap responden kemudian diolah menggunakan aplikasih statistic SPSS versi 26. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden.

Hal penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) kerjasama tim dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja; (2) kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja; (3) kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kerjasama tim dan kompetensi maka semakin tinggi juga efektifitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

Kata kunci : Kerjasama tim, Kompetensi dan Efektifitas kerja

RIWAYAT HIDUP

Yolanda Revina, dilahirkan di Palembang Tanggal 22 Mei 1999 dari Bapak Hermi dan Ibu Fitriza Listiani merupakan anak ke dua dari empat bersuadara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 disekolah dasar Negeri 01 Palembang. Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Tri Drhama Palembang. Dan sekolah menengah kejuruan diselesaikan pada tahun 2017 diSMKN 03 Palembang. Saat ini melanjutkan kembali pendidikan di Fakultas ekonomi jurusan manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Yolanda Revina

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi/perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa didukung sumber daya manusia yang handa lmeskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber yang memadai.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja karyawan/pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya efektifitas kerja. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada keberlangsungan organisasi yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan efektifitas yang telah direncanakan.

Mengingat pertumbuhan pembangunan infrastruktur di Provinsi Sumatera Selatan semakin banyak, merupakan peluang bagi CV. Casabes Indonesia terus menjadi bagian dari pembangunan tersebut, sehingga CV. Casabes Indonesia perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor maupun pembangunan, CV. Casabes Indonesia berada di dalampersaingan yang ketat. Perusahaan tersebut ingin bisa lebih bersaing dengan perusahaan competitor serupa di Kota Palembang. Menjadikan perusahaannya semakin ingin membenahi kekurangan yang terdapat pada SDM dan manajemenperusahaan.

Hal ini searah dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Makmur (2011:5) mengungkapkan efektivitas berhubungan dengan tingkat kebenaran atau keberhasilan dan kesalahan. Ia berpendapat bahwa untuk menentukan tingkat efektivitas keberhasilan seseorang, kelompok, organisasi bahkan sampai kepada negara kita harus melakukan perbandingan antara kebenaran atau ketepatan dengan kekeliruan atau yang dilakukan. Semakin rendah tingkat kekeliruan atau kesalahan yang terjadi, tentunya akan semakin mendekati ketepatan dalam pelaksanaan setiap aktivitas atau pekerjaan (tugas) yang dibebankan setiap orang.

Untuk menciptakan terjadinya keselarasan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bagian yang satu dengan bagian yang lain, kerja sama tim sangat diperlukan. Menurut Robbins dan Judge (dalam Putri, 2017) bahwa “kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan mengambil keputusan agar bisa membantu tiap anggota berkinerja dalam bidang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing”.

Berbicara tentang efektivitas kerja pegawai suatu perusahaan dapat dikatakan tidak terlepas dari bentuk kerjasama atau *team work* demi mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Kerjasama Tim merupakan salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan.

Meskipun ada perbedaan di antara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim. Menurut Pandelaki (2018) *Teamwork* ditunjukkan dengan dan ya beberapa individu yang saling

bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi.

Menurut Suwanto “Tim kerja adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah dari masukan-masukan individual (2010:177)”. Dengan adanya kerjasama, akan memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain kelompok-kelompok yang ada di dalam sesuatu organisasi, terdapat pula timkerja.

Seperti yang terjadi pada karyawan CV. Casabes Indonesia saat mengerjakan *project*, tugas yang telah dibagikan oleh manager kepada setiap divisi terkadang tidak berjalan seperti yang diharapkan. Hal tersebut dikarenakan kekompakan yang kurang, dan masih mementingkan keinginan individu tanpa menghiraukan apakah pekerjaan di divisinya sudah selesai atau belum. Rasa kebersamaan untuk saling membantu di divisinya pun belum muncul.

Walaupun progress pekerjaan bisa memenuhi kontrak yang telah ditetapkan. Namun, tidak bisa untuk terus menerus dibiarkan. Hal tersebut akan mengganggu efektivitas kerja yang seharusnya bisa bekerja mengikuti *time frame* harian, minggu maupun bulan, yang kemudian akan sangat mengganggu jika terjadi *project* berbeda di waktu yang bersamaan.

Kompetensi karyawan merupakan suatu keadaan yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kapasitas dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Defrizal&Fardlani (2016), Kompetensi karyawan ditunjukkan oleh pengetahuan kerja, kesadaran pada organisasi, adanya komunikasi yang baik, adanya keahlian

interpersonal dalam membangun relasi yang harmonis serta adanya kerjasama tim untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan (Siagian, 2004).

Menurut Wibowo (2010: 324) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi yang dimiliki karyawan pada CV. Casabes Indonesia yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatan. Dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

CV. Casabes Indonesia juga mempercayai bahwa kompetensi dan nilai-nilai dukungan yang telah terbentuk merupakan unsur yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM CV. Casabes Indonesia memang telah dilaksanakan. Akan tetapi hal itu menjadi kurang efektif jika tidak disertai dengan tersedianya parameter. Untuk itu diperlukan adanya suatu sistem dan standar yang jelas yang dapat dijadikan alat ukur untuk mengukur kompetensi karyawan sesuai dengan tingkatan jabatannya masing-masing. Serta didukung oleh nilai-nilai dan sikap yang dijadikan suatu kebijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Tabel 1.1. Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SMP	12	23%
2	SMA	33	63.50%
3	S1	6	11.50%
4	S2	1	1.90%
	Total	52	100%

Sumber : Management CV. Casabes Indonesia (2021)

Pada tabel 1.2. bahwa karyawan CV. Casabes Indonesia sebanyak 52 orang karyawan, terdapat sebanyak 12 orang karyawan (23%) berlatar belakang SMP, sebanyak 33 karyawan (63,5%) yang berlatar belakang pendidikan SMA, sebanyak 6 karyawan (11,5%) dengan pendidikan Strata 1 dan sisanya 1 karyawan (1.9%) dengan latar belakang pendidikan Strata 2.

Diketahui bahwa CV. Casabes Indonesia karyawannya memiliki kompetensi yang ditunjukkan dari pendidikan yang masih rendah jika dilihat dari kualifikasi untuk Strata 1 yang sebenarnya lebih banyak dibutuhkan. Kondisi ini tentunya berkaitan dengan kompetensi mereka dalam melaksanakan pekerjaan, karena secara ideal semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi pula kompetensi mereka dalam bidang pekerjaannya.

Berdasarkan hasil evaluasi CV. Casabes Indonesia terdapat beberapa permasalahan yang muncul seperti kurangnya kesadaran dan tidak ingin mendengarkan solusi atau pendapat dari anggota tim yang lainnya. Kemudian persentase tingkat penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan target waktu yang ditetapkan karena kurangnya profesionalitas kerja. Dan kurang efektif serta efisien

di dalam pekerjaan sehingga cenderung pasif dan hanya menunggu perintah dari atasan saja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada, kemudian didukung berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan beberapa karyawan di CV. Casabes Indonesia. Maka penelitian untuk mengetahui pentingnya kerjasama tim dan kompetensi yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan membuat peneliti tertarik untuk memilih penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan CV. Casabes Indonesia Di Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kerjasama Tim dan Kompetensi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja pada karyawan CV. Casabes Indonesia di Palembang.
2. Apakah Kerjasama Tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada karyawan CV. Casabes Indonesia di Palembang.
3. Apakah Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada karyawan CV. Casabes Indonesia di Palembang.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi secara simultan terhadap Efektivitas Kerja pada karyawan CV. Casabes Indonesia di Palembang.
2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Efektivitas Kerja pada karyawan CV. Casabes Indonesia di Palembang.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja pada karyawan CV. Casabes Indonesia di Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Penilitian

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyelaraskan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan, mengembangkan pengetahuan penulis, meningkatkan kompetensi diri, kecerdasan intelektual dan emosional.

2. Bagi Perusahaan

Adanya input informasi bagi perusahaan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, serta dapat dijadikan pedoman untuk melakukan perbaikan saat ini maupun dimasa yang akan datang.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat sebagaib acaan yang bermanfaat bagi yang memerlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2010). *Effective leadership international edition* (4th ed.). Toronto, Canada: South-Western Cengage Learning.
- Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Akbar, Purnomo Setiady dan Usman, Husaini. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Benrazavi, S., dan Silong, A.D. (2013). *Employee's job and influence on willingness to work in team. Journal of Management Policy and Practice*, 14(1), 127-140.
- Defrizal., Fardlani, Faris Mohammad. (2016). *Analisis Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Bursa Efek Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1).
- Desmaria., Alam., Oktaviannur. (2018). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Home Credit Indonesia cabang Bandar Lampung*. *Jurnal Visionist*, 7(1), 14-19.
- FE UTP. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir, Edisi Kedua Cetakan Pertama*. Palembang: Universitas Tridianti.
- Ferdinand., Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jusup, Al. Haryono. (2011). *Dasar-Dasar Akuntansi Jilid 2 Edisi 7*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Kaswan. (2014). *Peak Performance: mencapai puncak kinerja*. Bandung: Alfabeta

- Kezia. K, SupitAdolfina, A., & Tawas, H. (2017). PengaruhPerilakuKepemimpinan,SemangatKerja,danDisiplinTerhadapEfektivitas. *Jurnal EMBA: JurnalRiset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Lauster. (2012). *Tes Kepribadian (terjemahan D. H. Gulo)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson. (2014). *Contextual Teaching Learning*. Jakarta: Kaifa.
- Lawasi, Eva. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1(3). 1-13.
- Maesari. (2014). Analisispengaruhkompetensi SDM terhadapefektivitaskinerjakaryawan BMT TumangCepogoKabupatenBoyolali. Salatiga: SekolahTiinggi Agama Islam Negeri.
- Makmur. (2011). *EfektivitasKebijakanKelembagaanPengawasan*, Jakarta: PT.RefikaAditama.
- Manurung, H.N. (2013). Kerjasama Tim meningkatkanEfektivitas Kinerja Karyawan.
- Marwansyah. (2016). *ManajemenSumberDayaManusia*. Bandung: Alfabeta.
- Misnawati. (2016). EfektivitasKerjaPegawai Negeri Sipil di Kantor KecamatanMarangkayuKabupatenKutaiKartanegara. *eJournalIlmuAdministrasi Negara*, 4 (1), 2592 – 2604.
- Moheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja BerbasisKompetensiEdisiRevisi*, Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Murti, Ni Luh Bakti Meshha, kusdi Raharjo, dan Faizal Riza. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2).
- Nisa. (2021). PengaruhKerja Sama Tim Dan DisiplinKerjaTerhadapEfektivitasKerjaPegawai Di Kantor Kementerian Agama KabupatenTulungagung. Surabaya, UIN SunanAmpel.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh*Teamwork* dan BudayaKerjaTerhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Magister ManajemenPascasarjana Universitas TadulakoPalu*, 6(5), 35-46.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, A Muwafik. (2010). *Manajemen Pelayanan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sharma, Rahul. Mani, Puja. (2012). *Effective And Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations. International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research* 1(8), 154- 171.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Refika Aditama.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sude., Asi. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 170-174.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto (2012). *Buku Ajar Manajemen Pelatihan*, Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Suwarto. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Syarifah Mauli Masyithah, M. Adam, dan Mirza Tabrani. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh*. *Jurnal SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 9 (1), 50-59.
- Torang, Syamsir. (2016). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widyaswari, U. H., & Ruhana. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kerjasama Tim. Jurnal Administrasi Bisnis, 28-37.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Karyawan CV. Casabes Indonesia

Dengan hormat,

Saya mahasiswi Prodi Manajemen Universitas Tridianti Palembang, saat ini sedang melakukan penelitian untuk keperluan pembuatan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan dengan judul “Pengaruh kerjasama tim dan kompetensi terhadap efektivitas kerja pada karyawan CV. Casabes Indonesia di Palembang”.

Untuk itu pada kesempatan ini, saya meminta kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut. **Saya akan menjaga kerahasiaan data yang saya terima. Tidak ada jawaban benar atau salah**, pilihlah sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan.

Data-data yang Bapak/Ibu berikan akan sangat berarti bagi saya agar dapat memberikan gambaran yang sebenarnya tentang kondisi CV. Casabes Indonesia untuk keperluan pengembangan organisasi kedepan.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Palembang, Januari 2022

Hormat Saya,

Yolanda Revina

I. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, Bapak/Ibu dimohon mengisi data berikut terlebih dahulu.

- 1) Nama lengkap :
- 2) Umur :
 < 21 tahun 21-30 tahun 31-40 tahun >40 tahun
- 3) Jenjang Pendidikan:
 SMP SMA D3/S1 S2
- 4) Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- 5) Masa Kerja : < 2 tahun 2-4 tahun 4-6 tahun > 6 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Survei ini berisi 30 pertanyaan terkait sikap Bapak/Ibu dalam situasi perubahan organisasi tempat Bapak/Ibu bekerja, mulai dari skala sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Berilah jawaban pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberitanda silang (X) pada kolom seperti pada contoh berikut :

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab yang diselesaikan secara bersama-sama				X	

Artinya: Bapak/Ibu setuju dengan pernyataan bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab yang diselesaikan secara bersama-sama.

Keteranganang ket :

- STS : Sangat tidak setuju
- TS : Tidak setuju
- CS : Cuku psetuju
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

Jika Bapak/Ibu ingin mengubah jawaban, coretlah jawaban tersebut, lalu berikan tanda silang (X) pada kolom yang menggambarkan perasaan Bapak/Ibu.

III. PERTANYAAN/PERNYATAAN

Kerjasama Tim

No.	PERNYATAAN	JAWABAN/SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab bersama tim					
2	Saya saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran					
3	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat merespon					
4	Saya bekerja dengan jujur dan percaya terhadap anggota tim					
5	Saya bisa di percaya dan menyelesaikan tugas tim					
6	Saya dapat bebas melayani orang lain					
7	Saya menyelesaikan tugas yang tugas tersebut memiliki hubungan dengan orang lain					
8	Hasil pekerjaan saya bukanlah hasil kerja individual					
9	Saya selalu terbuka untuk berkomunikasi dengan anggota tim					
10	Saya mampu bekerja sebagai tim atau pun sub unit dan individu					

Kompetensi

No.	PERNYATAAN	JAWABAN/SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya harus memahami yang menjadi tugas pokok dan fungsi					
2	Saya mengetahui langkah-langkah					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN/SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
	sistematis dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya memahami job description dalam melaksanakan tugas sehari-hari					
4	Saya menguasai pekerjaan yang dibebankan dengan baikl dan mampu menyusun laporan serta mampu meminimalisirkan kesalahan					
5	Pekerjaan sebagai karyawan merupakan sebuah pengabdian terhadap perusahaan					
6	Saya tidak akan melakukan tindakan terpuji atau yg merusak citra perusahaan					
7	Saya memahami tantangan, hambatan dan resiko					
8	Saya dapat memahami pekerjaanorang lain					
9	Saya akan terus berkembang agar dapat menjadi salah satu karyawan yg baik					
10	Saya takan ikut serta dalam proyek yang dapat menyulitkan saya, karena ini sebuah tantangan					

EfektivitasKerja

No.	PERNYATAAN	JAWABAN/SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kebijakan perushaan membantu salam pencapaian					
2	Perusahaan menyediakan SDM yang cukup baik					
3	Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati					
4	Kerapihan dalam bekerja merupakan sesuatu utama bagi saya					

No.	PERNYATAAN	JAWABAN/SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
5	Saya dapat mencapai target yang di tetapkan					
6	Selama bekerja, hasil kerja saya lebih baik bila di bandingkan dengan waktu yg lalu					
7	Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
8	Saya melakukan semua kegiatan dengan cekatan dan trampil					
9	Saya memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab					
10	Saya diberikan kesempatan untuk belajar pengembangan kemampuan					

LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN REABILITAS KERJASAMA TIM (X1)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	kerjasama tim
x1.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.909**	.957**	.957**	.910**	.843**	.879**	.879**	.413**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x1.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.909**	.957**	.957**	.910**	.843**	.879**	.879**	.413**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x1.3	Pearson Correlation	.909**	.909**	1	.875**	.875**	.833**	.790**	.816**	.816**	.420**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x1.4	Pearson Correlation	.957**	.957**	.875**	1	.913**	.868**	.797**	.833**	.833**	.378**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x1.5	Pearson Correlation	.957**	.957**	.875**	.913**	1	.868**	.797**	.833**	.833**	.378**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x1.6	Pearson Correlation	.910**	.910**	.833**	.868**	.868**	1	.758**	.792**	.792**	.333**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.016	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x1.7	Pearson Correlation	.843**	.843**	.790**	.797**	.797**	.758**	1	.960**	.960**	.509**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x1.8	Pearson Correlation	.879**	.879**	.816**	.833**	.833**	.792**	.960**	1	1.000**	.542**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x1.9	Pearson Correlation	.879**	.879**	.816**	.833**	.833**	.792**	.960**	1.000**	1	.542**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x1.10	Pearson Correlation	.413**	.413**	.420**	.378**	.378**	.333**	.509**	.542**	.542**	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.002	.006	.006	.016	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
kerjasama tim	Pearson Correlation	.886**	.886**	.767**	.846**	.846**	.811**	.824**	.856**	.856**	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: KERJASAMA TIM (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	10

LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN REABILITAS KOMPETENSI (X2)

		Correlations										
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	kompetensi
x2.1	Pearson Correlation	1	.886**	.883**	.856**	.846**	.584**	.565**	.610**	.578**	.623**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x2.2	Pearson Correlation	.886**	1	.772**	.759**	.829**	.568**	.663**	.706**	.629**	.552**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x2.3	Pearson Correlation	.883**	.772**	1	.736**	.741**	.546**	.452**	.497**	.461**	.648**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x2.4	Pearson Correlation	.856**	.759**	.736**	1	.707**	.572**	.451**	.500**	.577**	.566**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x2.5	Pearson Correlation	.846**	.829**	.741**	.707**	1	.767**	.705**	.752**	.605**	.612**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x2.6	Pearson Correlation	.584**	.568**	.546**	.572**	.767**	1	.586**	.634**	.675**	.661**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x2.7	Pearson Correlation	.565**	.663**	.452**	.451**	.705**	.586**	1	.957**	.642**	.421**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x2.8	Pearson Correlation	.610**	.706**	.497**	.500**	.752**	.634**	.957**	1	.693**	.485**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x2.9	Pearson Correlation	.578**	.629**	.461**	.577**	.605**	.675**	.642**	.693**	1	.538**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
x2.10	Pearson Correlation	.623**	.552**	.648**	.566**	.612**	.661**	.421**	.485**	.538**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
kompetensi	Pearson Correlation	.758**	.725**	.678**	.695**	.725**	.710**	.589**	.629**	.647**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: KOMPETENSI (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	10

LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN REABILITAS EFEKTIVITAS KERJA (Y)

Correlations												
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	efektivitas kerja
y1	Pearson Correlation	1	.745**	.791**	.756**	.457**	.543**	.415**	.415**	.555**	.754**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.002	.002	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
y2	Pearson Correlation	.745**	1	.623**	.756**	.700**	.462**	.514**	.514**	.390**	.588**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
y3	Pearson Correlation	.791**	.623**	1	.789**	.490**	.739**	.291*	.291*	.596**	.796**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.036	.036	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
y4	Pearson Correlation	.756**	.756**	.789**	1	.541**	.499**	.350*	.350*	.542**	.742**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.011	.011	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
y5	Pearson Correlation	.457**	.700**	.490**	.541**	1	.659**	.498**	.498**	.243	.444**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.083	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
y6	Pearson Correlation	.543**	.462**	.739**	.499**	.659**	1	.371**	.371**	.417**	.616**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.007	.007	.002	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
y7	Pearson Correlation	.415**	.514**	.291*	.350*	.498**	.371**	1	1.000**	.245	.462**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.036	.011	.000	.007		.000	.079	.001	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
y8	Pearson Correlation	.415**	.514**	.291*	.350*	.498**	.371**	1.000**	1	.245	.462**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.036	.011	.000	.007	.000	.000	.079	.001	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
y9	Pearson Correlation	.555**	.390**	.596**	.542**	.243	.417**	.245	.245	1	.799**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.083	.002	.079	.079	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
y10	Pearson Correlation	.754**	.588**	.796**	.742**	.444**	.616**	.462**	.462**	.799**	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.001	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
efektivitas kerja	Pearson Correlation	.792**	.667**	.702**	.733**	.589**	.595**	.458**	.458**	.620**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: EFEKTIVITAS KERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

LAMPIRAN Uji ASUMSI KLASIK (UJI NORMALITAS)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66056841
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.091
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN (UJIMULTIKOLINEARITAS)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.269	5.396		2.459	.018		
	kerjasama tim	.245	.085	.307	2.873	.006	.986	1.014
	kompetensi	.497	.095	.561	5.257	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

LAMPIRAN Uji HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.589	3.400		2.232	.030
	kerjasama tim	-.018	.054	-.046	-.329	.743
	kompetensi	-.105	.060	-.244	-1.755	.086

a. Dependent Variable: Res2

LAMPIRAN ANALISIS LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.269	5.396		2.459	.018
	kerjasama tim	.245	.085	.307	2.873	.006
	kompetensi	.497	.095	.561	5.257	.000

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

LAMPIRAN UJI KOEFISIEN KORELASI DAN KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.427	2.714

a. Predictors: (Constant), kompetensi, kerjasama tim

LAMPIRAN UJI PARSIAL (UJI t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.269	5.396		2.459	.018
	kerjasama tim	.245	.085	.307	2.873	.006
	kompetensi	.497	.095	.561	5.257	.000

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

LAMPIRAN UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.048	2	147.524	20.023	.000 ^b
	Residual	361.010	49	7.368		
	Total	656.058	51			

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi, kerjasama tim