

PENGARUH KERJASAMA TIM, KREATIVITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. RONALD JAYA TRANSPORT PANGKALPINANG

DESI ANDRIANI

Medinal

Hendarti Tri Setyo Mulyani

Management Program

STIE-IBEK Bangka Belitung

Pangkal Pinang, Indonesia

e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract- *This research was entitled: “Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ronald Jaya Transport Pangkalpinang”.*

The background of this research is based on declining employees performance in the company. The purpose of this study was to determine and examine the effect of teamwork, creativity and organizational culture on employee performance, both simultaneously and partially.

The method of research is a descriptive quantitative study with a sample size of 56 respondents. This study has three independent variables; teamwork, creativity and organizational culture. The dependent variable was labeled as an employee performance.

Testing instruments are using validity and reliability tests. The data analysis method used in this study is Multiple Linear Regression Analysis using the F-test along with Simple Linear Regression with T-test. Also the researcher use an analysis of the Coefficient of Determination (R^2) in order to provide empirically the ability to explaining the dependent by three independence variables simultaneously.

The results of the research on the independent variable teamwork (X_1) obtained t-count $0.307 < t\text{-table } .674$, creativity variable (X_2) with t-count $5.914 > t\text{-table } 1.674$ and organizational culture variable (X_3) with t-count $2.478 > t\text{-table } 1.674$. Therefore, a teamwork does not have a partial effect towards an employee performance, a creativity has a partial effect towards an employee performance. Also, the study stated if organizational culture also has a partial a partial effect towards an employee performance.

The results of the F-test show that F-count $55.644 > F\text{-table } 2.78$. This means that the independent variables (teamwork, creativity and organizational culture) simultaneously have an affect towards the dependent variable (employee performance). The test results of the Coefficient of Determination (R^2) show Adjusted $R\text{-Square } 0.749$ or in other word, that employee performance variable can be explained by variables teamwork, creativity and organizational culture by 74.9%. While the remaining 0.251 or 25.1% can be explained by other variables outside the research variables.

Keywords: *Teamwork, Creativity, Organizational Culture, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan di arahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan nilai tambah (*added value*) bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis, 2002). Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kerjasama tim dan kreativitas karyawan (Muhti dkk, 2016).

Tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Menurut Bull (2010) kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama. Menurut Kaswan (2014) di dalam tim, anggota tim saling bergandengan tangan, menjalin ikatan kekerabatan, saling mengembangkan imajinasi dan inovasi. Kerjasama tim karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian berbeda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan, sehingga akan timbul adanya suatu ketergantungan yang kuat antara satu dengan lainnya dalam mencapai pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan (Frankel, 2011).

Di lain sisi, kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Maslow, dalam Munandar, 2012). Menurut Barron (dalam Munandar, 2012), kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang baru. Hal tersebut juga menjelaskan bahwa hasil yang diciptakan tidak selalu hal – hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya.

Kreativitas merupakan hal penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi

menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan (Sibarani, 2018). Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas diperlukan kreativitas anggota organisasi (Sugiono, 2009). Dengan adanya kinerja kreatif dari karyawan maka saran akan ide baru dan berguna bagi organisasi menjadi prasyarat mutlak untuk pengembangan dan pengimplementasian selanjutnya. Kreativitas merupakan hal penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan, tumbuh dan bersaing dipasar global (Shalley et al, dalam Lee dan Tan, 2012).

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Menurut Robbins dan Coulter, (2012) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan agar para pekerja di perusahaan tersebut memiliki nilai, norma, acuan dan pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.

Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efesiensi dan efektivitas organisasi (Robbis dan Coulter, 2012). Organisasi yang kreatif dan inovatif memiliki peluang yang lebih besar untuk meraih sukses dibanding organisasi yang pasif dan reaktif. Cepatnya perubahan eksternal mendorong perlunya pemahaman terhadap budaya organisasi dan eksistensi budaya organisasi yang sesuai. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Ronald Jaya Transport, Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan CV Ronald Jaya Transport, Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kreativitas terhadap kinerja karyawan CV Ronald Jaya Transport, Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Ronald Jaya Transport, Pangkalpinang.

II. LANDASAN TEORI

Kerjasama Tim

Bachtiar (2004), menyatakan bahwa kerjasama tim ialah sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan dan akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Menurut Burn (2004), kerjasama tim adalah kolaborasi antara beberapa individu dalam ruang lingkup kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi.

Frankel (2011), menambahkan bahwa kerjasama tim adalah sebuah proses, keterampilan – keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim.

Kreativitas

Munandar (2012), mengutarakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi - kombinasi baru yang mempunyai makna sosial. Menurut Ngalimun (2013), kreativitas ialah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru.

Rachmawati (2010), menambahkan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

Budaya Organisasi

Harvey dan Brown (2009), mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Mangkunegara (2005), mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi, menurut Robbins dan Coulter (2012), budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Kinerja Karyawan

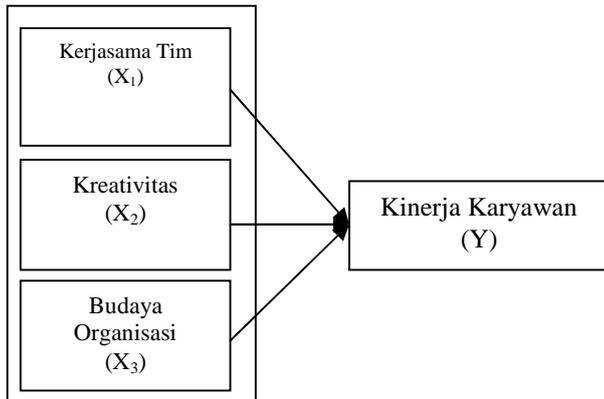
Mangkunegara (2007), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2015), menambahkan bahwa kinerja karyawan ialah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Guritno dan Waridin (2005).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah peneliti menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Kerangka pemikiran terbentuk berdasarkan teori-teori yang ada serta penelitian terdahulu untuk menjelaskan variabel terkait yang bertujuan untuk mengetahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi di suatu perusahaan, oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk menguji dua hubungan variabel, yaitu Kerjasama Tim (X_1), Kreativitas (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.
Kerangka Konseptual



Sumber: Data Hasil Olah Peneliti (2021)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian diperoleh berdasarkan simpulan dari tinjauan teori dan penelitian terdahulu. Berdasarkan tinjauan teori serta penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV Ronald Jaya Transport, Pangkalpinang.
2. H2: Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV Ronald Jaya Transport, Pangkalpinang.
3. H3: Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan CV Ronald Jaya Transport, Pangkalpinang.
4. H4: Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV Ronald Jaya Transport, Pangkalpinang.

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Uma Sekaran (2017), adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian pengaruh kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam pembuatan penelitian ini, waktu penelitian yang peneliti lakukan adalah bulan Februari 2021 sampai dengan Mei 2021. Sedangkan tempat penelitian dilakukan di CV. Ronald Jaya Transport, Pangkalpinang.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dari penelitian ini diambil dari seluruh pegawai CV. Ronald Jaya Transport yang berjumlah 125 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel

ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode, dan instrument penelitian, di samping pertimbangan waktu, tenaga, dan pembiayaan (Darmawan, 2014). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dan didapatkan jumlah sample sebanyak 56 orang.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Kegiatan ini meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua macam statistic yang digunakan yaitu: *statistic descriptive* dan *statistic inferensial* (Sugiyono, 2010) dan pengujian data dengan bantuan JASP Universiteit -Van-Amsterdam (JASP 0.9.2.0. UVA).

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlate item-total correlation*) dengan nilai *r* table jika nilai *r* hitung > *r* table dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Gozali:2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur data kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang bebas. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpa* (α). suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpa* > 0,06 (Gozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika dari matrik korelasi antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,09) maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinearitas, dan sebaiknya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10 (Gozali, 2013).

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik

adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mengikuti asumsi.

Uji Heterokadastisitas

Uji heterokadastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidak samaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians bebas, di sebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Gozali 2013).

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Yamin Sofyan dan Kurniawan Heri : 2009).

Untuk melihat pengaruh antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada, dan menggunakan formula :

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

e = Standar error

x1 = Kerjasama Tim

x2 = Kreativitas

x3 = Budaya Organisasi

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik varibel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi varibael bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2010)

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila F hitung > F tabel maka H0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi.

IV. PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kerjasama Tim	X1.1	0,506	0,2221	Valid
	X1.2	0,448	0,2221	Valid
	X1.3	0,623	0,2221	Valid
	X1.4	0,445	0,2221	Valid
	X1.5	0,653	0,2221	Valid
	X1.6	0,598	0,2221	Valid
	X1.7	0,244	0,2221	Valid
	X1.8	0,459	0,2221	Valid
	X1.9	0,614	0,2221	Valid
Kreativitas	X2.1	0,537	0,2221	Valid
	X2.2	0,333	0,2221	Valid
	X2.3	0,272	0,2221	Valid
	X2.4	0,326	0,2221	Valid
	X2.5	0,269	0,2221	Valid
	X2.6	0,486	0,2221	Valid
	X2.7	0,691	0,2221	Valid
	X2.8	0,489	0,2221	Valid
	X2.9	0,743	0,2221	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0,342	0,2221	Valid
	X3.2	0,395	0,2221	Valid
	X3.3	0,340	0,2221	Valid
	X3.4	0,561	0,2221	Valid
	X3.5	0,756	0,2221	Valid
	X3.6	0,405	0,2221	Valid
	X3.7	0,681	0,2221	Valid
	X3.8	0,499	0,2221	Valid
	X3.9	0,608	0,2221	Valid
	X3.10	0,801	0,2221	Valid
	X3.11	0,417	0,2221	Valid
	X3.12	0,579	0,2221	Valid
	X3.13	0,632	0,2221	Valid
	X3.14	0,701	0,2221	Valid
	X3.15	0,327	0,2221	Valid
	X3.16	0,271	0,2221	Valid
	X3.17	0,465	0,2221	Valid
	X3.18	0,634	0,2221	Valid
Perilaku Kewargaan Organisasi	Y.1	0,426	0,2221	Valid
	Y.2	0,542	0,2221	Valid
	Y.3	0,498	0,2221	Valid
	Y.4	0,371	0,2221	Valid
	Y.5	0,348	0,2221	Valid
	Y.6	0,421	0,2221	Valid
	Y.7	0,484	0,2221	Valid
	Y.8	0,429	0,2221	Valid
	Y.9	0,626	0,2221	Valid
	Y.10	0,586	0,2221	Valid
	Y.11	0,431	0,2221	Valid
	Y.12	0,473	0,2221	Valid
	Y.13	0,802	0,2221	Valid

Sumber : Data hasil olah Peneliti (2021)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 1. Uji Validitas variabel kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel yang diperoleh lebih besar dari r-

tabel dan seluruh instrumen sebanyak 49 butir pertanyaan dikatakan valid, sehingga dapat dilakukan langkah penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas (Alpha)	Nilai Cronbach's Alpha	Keputusan
1.	Kerjasama Tim	0.867	0,60	Reliable
2.	Kreativitas	0.889	0,60	Reliable
3.	Budaya Organisasi	0.884	0,60	Reliable
4.	Kinerja Karyawan	0.922	0,60	Reliable

Sumber: : *Output JASP 0.9.2.0 universiteit-van-amsterdam*

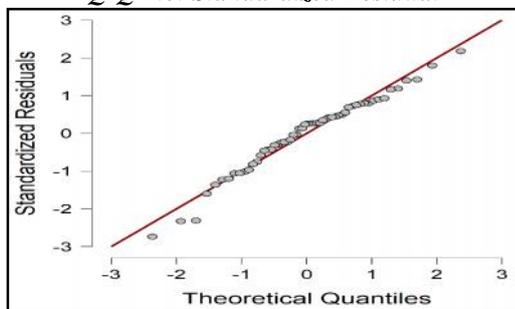
Hasil koefisien reliabilitas (*alpha*) yang tertera pada Tabel 2 dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan, Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau baik, yaitu dengan cara menggunakan grafik *Q-Q Plot Standardized Residual*. Berikut ini hasil uji normalitas:

Gambar 2.
Q-Q Plot Standardized Residual



Sumber: : *Output JASP 0.9.2.0 universiteit-van-amsterdam*

Pada gambar grafik *Q-Q Plot Standardized Residual* yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa data (titik) yang dihasilkan menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka dapat diartikan bahwa data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya, sedangkan nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai

VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

No.	Variabel Independen	Tolerance	VIF
1.	Kerjasama Tim	0.358	2.792
2.	Kreativitas	0.362	2.765
3.	Budaya Organisasi	0.486	2.058

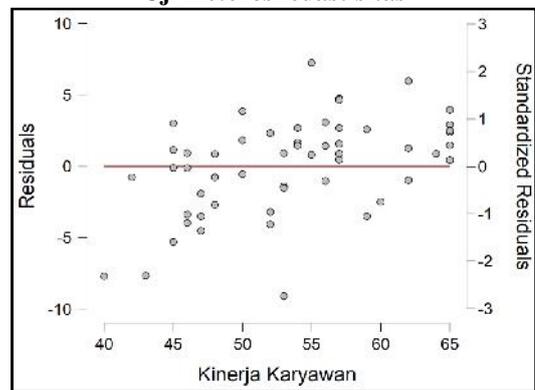
Sumber: : *Output JASP 0.9.2.0 universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 3, diketahui nilai *Tolerance* variabel independen seluruhnya lebih besar dari 0,10 maka dapat diartikan tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Demikian pula dengan nilai VIF yang seluruhnya kurang dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik *Scatterplot*, jika tidak ada pola titik – titik tertentu yang teratur yaitu menyebar di atas dan di bawah angka sumbu 0 pada sumbu Y maka hal itu menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3.
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: : *Output JASP 0.9.2.0 universiteit-van-amsterdam*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 3, menunjukkan plot antara residual dengan *predicted value*, titik – titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, juga tidak membentuk suatu pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan program *Universiteit-Van-Amsterdam*, diperoleh estimasi model regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.
Estimasi Model Regresi Linear Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized	Standardized	T	P
0 (Intercept)	0.180	4.500	0.040	0.968
Kerjasama Tim	0.054	0.176	0.035	0.307
Kreativitas	0.976	0.165	0.665	< .001
Budaya Organisasi	0.207	0.083	0.240	2.478

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: : Output JASP 0.9.2.0 universiteit-van-amsterdam

Tabel koefisien di atas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dari koefisien konstanta dan koefisien variabel. Dari data yang telah disajikan, terbentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = + 1X_1 + 2X_2 + 3X_3$$

$$Y = 0,180 + 0,054X_1 + 0,976X_2 + 0,207X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *intercept* sebesar 0,180, berarti jika variabel kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,180, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya variabel kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi maka nilai kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,180.
2. Variabel kreativitas tim mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,054 atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika nilai variabel kerjasama tim meningkat satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan naiknya nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,054. Sebaliknya jika variabel kerjasama tim menurun satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan turunnya nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,054.
3. Variabel kreativitas mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,976 atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika nilai variabel kreativitas meningkat satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan naiknya variabel kinerja karyawan sebesar 0,976. Sebaliknya jika variabel kreativitas menurun satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan turunnya nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,976.
4. Variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,207 atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika nilai variabel budaya organisasi meningkat satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan naiknya variabel kinerja karyawan sebesar 0,207. Sebaliknya jika variabel komitmen organisasi menurun satu satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan turunnya nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,207.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) merupakan besaran yang menunjukkan seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi dapat ditentukan dengan melihat nilai *Adjusted R-Square* pada *Output Universiteit-Van-Amsterdam* (Ghozali, 2005). Melalui pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh *Output* sebagai berikut:

Tabel 5.
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	F Change	df1	df2	p
H0	0.873	0.762	0.749	3.414	0.762	55.644	3	52	<1

Sumber: : Output JASP 0.9.2.0 universiteit-van-amsterdam

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan perhitungan melalui aplikasi JASP 0.9.2.0 *Universiteit-Van-Amsterdam* diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,749 sehingga kesimpulannya adalah variabel X dapat berpengaruh sebesar 74,9% terhadap variabel Y dan sisanya yaitu 0,251 atau sama dengan 25,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut:

Uji t

Tabel 6.
Output Uji t
Coefficients

Model	T	P
1 (Intercept)	0.040	0.968
Kerjasama Tim	0.307	0.760
Kreativitas	5.914	< .001
Budaya Organisasi	2.478	0.016

Sumber: : Output JASP 0.9.2.0 universiteit-van-amsterdam

Penjelasan perbandingan dengan setiap hasil variabel sebagai berikut:

1. Variabel Kerjasama Tim (X1) dimana thitung (0,307) < ttabel (1,674), dengan nilai sign 0,760 > 0,05 berarti bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kreativitas (X2) dimana thitung (5,914) > ttabel (1,674), dengan nilai sign 0,001 < 0,05 berarti bahwa variabel Kreativitas (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Budaya Organisasi (X3) dimana thitung (2,478) > ttabel (1,674), dengan nilai sign 0,016 < 0,05 berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Uji f

Tabel 7.
Output Uji f
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
0 Regression	1945.734	3	648.578	55.644	< .001
Residual	606.105	52	11.656		
Total	2551.839	55			

Sumber: : Output JASP 0.9.2.0 universiteit-van-amsterdam

Hasil uji F adalah dilakukan perbandingan Fhitung 55.644 > Ftabel 2,78, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran dari hasil penelitian, kesimpulan yang diperoleh untuk dapat menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Variabel kerjasama tim (X1) dimana thitung (0,307) < ttabel (1,674) berarti bahwa variabel kerjasama tim (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kreativitas (X2) dimana thitung (5,914) > ttabel (1,674) berarti bahwa variabel kreativitas (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel budaya organisasi (X3) dimana thitung (2,478) > ttabel (1,674) berarti bahwa variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji F adalah dilakukan perbandingan Fhitung 55.644 > Ftabel 2,78, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
5. Koefisiensi determinasi Adjusted R Square sebesar 0,749 sehingga kesimpulannya adalah variabel X dapat berpengaruh sebesar 74,9% terhadap variabel Y dan sisanya yaitu 0,251 atau sama dengan 25,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu:

1. Bagi Manajemen CV. Ronald Jaya Transport
Pihak manajemen CV. Ronald Jaya Transport dapat lebih meningkatkan kerjasama tim dengan cara membuka komunikasi dengan seluruh anggota tim, mengadakan pelatihan maupun kegiatan seperti *outbond* untuk mempererat jalinan di antara individu di dalam tim dan mempererat tali silaturahmi antar individu dengan mengagendakan beberapa acara di luar jam kerja seperti *gathering*.
2. Bagi para akademisi
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia, pada

umumnya dan yang berhubungan dengan aspek kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bachtiar. (2004). *Manajemen*. Cetakan Ketiga. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- [2] Bull, Stephen. (2010) *Photography*. New York: Routledge
- [3] Burn. Robert. (2004). *Social Psychology*. 10th Edition. USA: Pearson.
- [4] Frankel, Jack. R., and Norman E. Wallen. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- [5] Harvey, D. F, D.R.Brown. (2009), *Terjemahan Cahyono Bahan Bacaan Pengantar. Ilmu Administrasi Bisnis*, Badan Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- [7] Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [8] Kaswan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- [9] Lee, Sun., & Shao R., Tan. (2012). *Process-Oriented Dynamic Capabilities, and Firm Financial Performance*. Journal of the Association for Information Systems, 12(7): 30.
- [10] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [11] Mathis, Robert. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- [12] Muhti, Farida dkk. 2016. *Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Munandar. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Indonesia. Jakarta: UI Press
- [14] Ngilimun. 2013. *Strategi dan Model Pembelajaran*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [15] Rahmawati, Yeni. 2010. *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia Taman Kanak-kanak*. Jakarta: Kencana.
- [16] Rivai, Veithzal Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Raja Grafindo.
- [17] Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition. United States of America: Pearson Education Limited*
- [18] Shalley, C. E., J. Zhou and GR. Oldham. 2004. *The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? Journal of Management*. 30 (6): 933–958.
- [19] Sibarani, Ernita. 2018. *Pengaruh Motiasi dan Disipln Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Riau.
- [20] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Kelima*. Bandung: PT Alfabeta.