

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN XYZ

Amelya Lestin Anggraeni Supu ^{1*}, Dian Sudiantini², Bintang Narpati³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

amelyasupu064@gmail.com¹, dian.sudiantini@gmail.com², bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id³

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Keywords: Kerjasama Tim,
Kepuasan Kerja dan Kinerja
Pegawai

Received : 11, July 2024

Revised : 20, July 2024

Accepted: 27, July 2024

©2023TheAuthor(s):Thisisanopen-
accessarticledistributedunderthetermsof
the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan XYZ. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang berjumlah 50 pegawai. Teknik pengambilan data dengan cara menyebar kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam uji parsial variabel kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan XYZ dengan nilai t hitung $3,098 > t \text{ table } 2,011$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan XYZ dengan nilai t hitung $6,476 > t \text{ table } 2,011$ dengan sign. $0,000 < 0,05$, dan hasil uji simultan (uji F) variabel kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan XYZ dengan nilai F hitung $47,328 > F \text{ tabel } 3,20$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

PENDAHULUAN

Kinerja pada pegawai di pengaruhi oleh peran yang mereka emban di tepat kerja (Judge, 2021). Kinerja pegawai mencakup hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan perusahaan ditempat mereka bekerja. Penelitian oleh Wicaksono dan Rahmawati (2019) menunjukan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan pegawai, yang dapat berfungsi sebagai mediator terhadap variabel lain. Kinerja pegawai sangat penting karena melalui kinerja tersebut dapat diukur sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karna itu, peneliti memerlukan data pra-survey yang telah dibagikan kepada 30 orang pegawai kecamatan XYZ, jelas untuk mengetahui masalah yang terjadi pada kantor kecamatan tersebut. Pra-survey di buat berdasarkan indikator kerjasama tim yang dapat di liat dari tabel berikut :

Tabel Pra-survey Kinerja Pegawai Pada Kecamatan XYZ

No	Pernyataan	Jawaban		Presentase
		Ya	Tidak	
Kinerja pegawai				
1.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	18	12	100%
2.	Saya merasa bangga dan puas dengan pekerjaan yang dijalankan saat ini karena sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya	26	4	100%
3.	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah saya kerjakan sesuai dengan ketentuan	28	2	100%

Sumber : Data Pra-survey 2024

Berdasarkan hasil penjelasan pra-survey diatas, di ketahui bahwa ada beberapa pegawai yang masih saja masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Dalam hal ini ada pegawai yang merasa dibebani dengan terlalu banyak tugas sementara yang lain tidak memiliki banyak tugas, yang membuat masalah tersebut menjadikan kinerja pegawai kurang baik dan kualitas kerja akan menurun.

Menurut (Andrew, 2022) kerjasama dalam tim merupakan kondisi dimana semua anggota tim memahami dan berkomitmen terhadap tujuan kelompok pada semua anggota tim. Kerjasama tim dapat menghilangkan hambatan mental yang mengakibatkan terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit. Dalam kerjasama tim, anggota tim saling berbagi ide, keterampilan, dan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kerjasama tim juga melibatkan berbagai aspek penting, termasuk komunikasi efektif, koordinasi, pemahaman peran dan tanggung jawab masing-masing anggota, serta kemampuan untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif. Maka dari itu untuk menindaklanjuti permasalahan yang terjadi peneliti melakukan pra-survey yang di sebar pada 30 pegawai kecamatan XYZ untuk mengetahui beberapa masalah pada kerjasama tim. Pra-survey di buat berdasarkan indikator kerjasama tim yang dapat di liat dari tabel berikut :

Pra-survey Kerjasama Tim Pada Kecamatan XYZ

No	Pernyataan	Jawaban		Presentase
		Ya	Tidak	
1.	Merasa kerjasama tim yang kurang efektif dapat membuat komunikasi yang tidak baik dalam menangani konflik atau perbedaan pendapat	29	1	100%
2.	Kerjasama Tim pada setiap anggota akan berusaha menjalankan tanggung jawab untuk menjaga kualitas kerja	28	2	100%
3.	Bersedia membantu rekan kerja lain untuk menyelesaikan pekerjaan mereka	21	9	100%

Berdasarkan hasil penjelasan di atas terkait dengan kerjasama tim dapat diketahui bahwa, banyak pegawai yang merasa kerjasama tim kurang efektif dan tidak saling mendukung membuat komunikasi kurang baik dalam menangani konflik atau perbedaan pendapat pada setiap anggota tim. Selain itu, kerja tim harus lebih efektif agar dapat berdampak positif pada kinerja pegawai serta hasil kerja dalam sebuah perusahaan. Bekerja sama sangat penting bagi setiap perusahaan untuk mencapai kesuksesan profesional.

Kepuasan kerja merupakan sebuah fenomena yang harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Pegawai akan merasa puas jika balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang telah mereka dilakukan (Paparang et al., 2021). Balas jasa yang di terima berupa gaji yang telah di tentukan untuk memenuhi kebutuhan seorang pegawai. Keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan mendorong manusia untuk melakukan berbagai aktivitas. Salah satu kebutuhan yang dimiliki manusia adalah kepuasan kerja. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya (Riana, 2019).

Adapun novelty Studi ini bisa mengembangkan atau mengadaptasi model Input Process Output (IPO) yang umum untuk digunakan dalam penelitian kerjasama tim, dapat disesuaikan dengan konteks pemerintahan lokal di Indonesia. Ini termasuk dengan mengidentifikasi input spesifik (misalnya, sumber daya manusia dan alat kerja yang relevan dengan kantor kecamatan), proses (misalnya, mekanisme komunikasi dan kolaborasi yang ada), dan output (misalnya, indikator kinerja yang relevan). Penelitian ini dapat mengeksplorasi lebih dalam bagaimana kerjasama tim dan kepuasan kerja saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam konteks yang spesifik ini. Studi ini juga bisa mengidentifikasi faktor-faktor mediator atau moderator yang mempengaruhi hubungan tersebut, seperti peran kepemimpinan atau budaya organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur yang ada tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di kantor pemerintahan lokal, yang bisa menjadi model bagi kantor-kantor kecamatan lainnya di Indonesia.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seseorang dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai keterbatasan, seperti standar kinerja, tujuan, kriteria atau tujuan yang telah ditentukan akhirnya disepakati Bersama (Paparang et al., 2021)

Kinerja adalah konsep global yang mengukur efektivitas operasional suatu organisasi atau lembaga. (Nainggolan et al., 2020). kinerja juga merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Darda & Rojikun, 2022). Pelaksanaan kerja juga sangat penting bagi setiap pegawai untuk meningkatkan pengalaman kerja bagi masing-masing pegawai dalam hal meningkatkan kualitas kerja. Menurut (Setiani et al., n.d.) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: Kuantitas kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung jawab, Kualitas kerja, Kemampuan bekerjasama

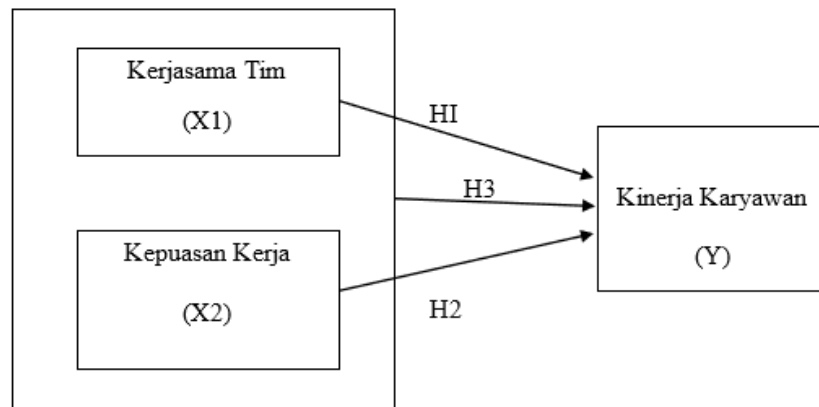
Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah salah satu cara untuk membantu pegawai melakukan pekerjaan mereka lebih efektif. Melalui kerjatim, pegawai dapat menjadi lebih kreatif karena mereka terus menghadapi tantangan dan berbagai pengetahuan mereka tentang peluang kerja yang tersedia (Nainggolan et al., 2020). Menurut peneltain (Judge, 2021) keberhasilan kerjasama tim dapat dicapai dengan cara mengatasi persaingan internal dan fokus pada keberagaman pandangan sertakeahlian anggota tim untuk menyelesaikan masalah atau tantangan secara efektif dan efisien. Terdapat indikator dari kerjasama tim menurut Musnadi dalam jurnal (Ni Kadek Eli Meliantari, I Wayan Sujana, 2022), yaitu :
Tanggung jawab, Saling berkontribusi, Pengerahan kemampuan secara maksimal.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya (Priansa, 2019). Kepuasan kerja merupakan pengalaman individu pegawai yang setiap orang memiliki tingkat stres berbeda sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka (Nainggolan et al., 2020). Indikator dari kepuasan kerja menurut (Nainggolan et al., 2020), yaitu: Gaji, Kesempatan Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja yang kooperatif, Pekerjaan itu Sendiri.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan yang paling memungkinkan untuk mencari kenyataan. Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas yang dibuat penelitian, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut

Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Dalam bekerja sama dalam tim dibutuhkan individu-individu yang benar-benar mau bekerja sama. Kolaborasi tim juga mencerminkan peran krusial dalam mencapai kinerja yang optimal (Nainggolan et al., 2020). Menurut (Judge, 2021) kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja secara signifikan dibanding dengan bekerja sendiri. Penelitian oleh Sari dan Evie Permata (2019) juga menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H1 : Diduga terdapat pengaruh secara signifikan dari Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan XYZ

Menurut Sinambela (2020) menjelaskan pentingnya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk hasil kerja yang lebih baik. individu yang terlibat dalam pekerjaan akan memiliki motivasi yang kuat, komitmen yang kuat terhadap organisasi mereka dan partisipasi kerja yang akan terus meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, pegawai yang bangga dengan pekerjaan mereka secara konsisten meningkatkan produktivitas mereka karena dapat menggunakan pekerjaan itu sebagai panduan untuk untuk mengembangkan diri, dan sebagai dasar untuk meningkatkan kualitas diri (Nainggolan et al., 2020). Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rosita, dkk menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai .

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan XYZ

Hasil studi menunjukkan bahwa kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan XYZ. Temuan ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan komitmen yang telah diselesaikan oleh kantor tersebut. Studi penelitian yang sejalan dengan hasil temuan oleh Bagaskoro, Fathoni dan Warso (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kerjasama tim dan Kepuasan terhadap Kinerja pegawai pada kantor kecamatan mustikajay

METODOLOGI

Teknik digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi terdiri dari sejumlah besar item atau individu secara statistik yang berbagi beberapa informasi genetik dengan orang atau hal yang ingin dipelajari oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Ada total 50 responden yang diambil dari kumpulan personel Kantor Kecamatan XYZ dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sampling saturasi sebagai strategi sampling, yang digunakan keseluruhan pegawai pada Kantor Kecamatan XYZ sebanyak 50 Orang. Penelitian ini akan menggunakan alat statistic SPPSS untuk mengolah data penelitian dan menyimpulkan hasil penelitian.

HASIL

Uji validitas adalah cara akademisi guna memeriksa apakah kuesioner mereka valid dan sesuai untuk pengumpulan data dari peserta. Untuk memastikan pernyataan item dapat mengukur setiap variabel, dilakukan uji validitas pada 50 responden. Berdasarkan hasil uji validitas semua item pernyataan memenuhi syarat validitas. Selanjutnya adalah menguji reliabilitas. . Pengujian ini menunjukkan seberapa baik alat ukur dapat secara konsisten memberikan temuan yang sama bila digunakan beberapa kali. Instrumen penelitian dianggap memiliki kriteria yang sah jika nilai Alpha Cronbach lebih tinggi dari 0,06. Hasil uji reliabilitas kuesioner ditunjukkan di bawah ini untuk setiap variabel penelitian.

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0,735	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,654	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,663	0,60	Reliabel

Sumber : Data SPSS 2024

Nilai Alpha Cronbach yang diturunkan dari perhitungan masing-masing variabel lebih dari 0,60, seperti yang bisa dilihat pada tabel di atas. Kolaborasi, kepuasan kerja, dan

produktivitas semuanya dapat diandalkan dan layak untuk diteliti lebih lanjut, seperti yang telah kami tunjukkan.

Uji Kolmogorov-Smirnov nonparametrik dengan ambang signifikansi 0,05 atau 5% dalam skenario ini. Ada hubungan dan data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28900539
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.070
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji KS diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp.Sig adalah $0.200 > 0.05$ yang artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas mungkin diperlukan jika nilai toleransi kurang dari 0,1, karena hal ini menunjukkan adanya hubungan atau korelasi antara variabel independen. Ketika VIF di bawah 10 dan toleransi lebih dari 0,1, multikolinearitas tidak ada.

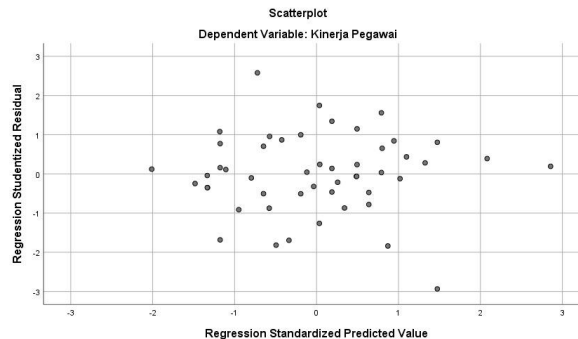
Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kerjasama tim (X1)	0,998	1,002	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,998	1,002	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data SPSS 2024

Variabel X1 dan X2 yang merupakan singkatan dari collaboration and work satisfaction masing-masing memiliki nilai toleransi sebesar 0,998, menurut dataTabel 4.10,

sedangkan nilai VIF di bawah 10 pada 1,002. Multikolinearitas antar variabel independen tidak didukung oleh data.

Uji heteroskedastisitas memeriksa perubahan varian residual antara pengamatan jika terdapat gejala heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar heteroskedastisitas dalam model regresi berganda ditunjukkan pada Gambar diatas dimana bahwa titik-titik tersebut tidak mengikuti pola tertentu dan menunjukkan tingkat dispersi yang besar baik di atas maupun di bawah nilai sumbu Y sebesar 0. Dengan menggunakan faktor minat seperti kebahagiaan kerja dan kerja sama, temuan ini menunjukkan bahwa model regresi ini dapat digunakan untuk memperkirakan kinerja pegawai.

Uji T (Parsial)

Salah satu tujuan dari uji T adalah untuk menentukan kepentingan relatif dari dua faktor yang mengukur antara variabel (X1) dan (X2) terhadap Y. Berikut merupakan hasil uji t dari penelitian ini :

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	41.747	3.969		10.518
	Kerjasama Tim	.829	.110	.633	3.098
	Kepuasan Kerja	.524	.081	.545	6.476

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil dari nilai variabel dapat dilihat pada Tabel uji 4.12 t yang terdapat di atas:

- Menurut penelitian, dampak kerjasama tim (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) cukup besar, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t count sebesar 3,098 > 2,011 (tabel t) dan tingkat signifikansi 0,013 < 0,05 (α). Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang terkait dengan kerja sama berdampak pada kinerja karyawan secara menguntungkan, seperti yang telah terbukti dalam penelitian Sari dan Evie Permata (2019).
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja X2, work happiness, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), seperti yang ditunjukkan dengan nilai t count sebesar 6,476 > 2,011 (tabel t) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05

(α). Ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rosita dkk. itu menemukan korelasi yang menguntungkan antara kebahagiaan kerja dan kinerja di tempat kerja.

Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel dependen dipengaruhi oleh semua faktor independen model dengan cara yang sama, uji F digunakan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.051	2	259.026	47.328	.000 ^b
	Residual	257.229	47	5.473		
	Total	775.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kerjasama Tim

Nilai F yang dihitung adalah 47,328 dan nilai signifikansinya adalah 0,000, ditemukan pada Tabel 4.13 di atas sana. Oleh karena itu, ini adalah putusannya: F hitung 47,328 > F tabel 3,20 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga Signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas dan dependen. Hasil output penelitian ini menunjukkan bahwa :

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.654	2.33943

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data tabel membawa kita pada kesimpulan bahwa nilai Kuadrat-R adalah 0,668, atau 66,8%. Dengan demikian, aspek-aspek seperti kerja tim dan kepuasan kerja menyumbang 66,8% dari dampak kinerja di kantor kecamatan XYZ. 33,2 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Sebagian, faktor-faktor yang terkait dengan kolaborasi berpengaruh positif terhadap variabel-variabel yang terkait dengan kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung 3,098 > 2,011 (tabel t) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat di simpulkan bahwa H_1 benar dan H_0 menolak, menunjukkan dampak yang menguntungkan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan XYZ (Kojongian et al., 2021). Ada bukti kuat dari penelitian seperti ini yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai (Hamiruddin, Ibnu Hajar, Salam Saleh, 2019).

Faktor kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel kepuasan kerja, menurut temuan perhitungan parsial (uji t). Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis

alternatif (H2) diterima bila nilai 6,476 lebih tinggi dari 2,011 dan ambang signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Mengingat keadaan ini, tingkat kepuasan kerja seorang karyawan berdampak besar terhadap kualitas pekerjaannya dan hasil yang dicapainya. Pemberian kompensasi yang adil menghasilkan kepuasan yang menyenangkan itu. Pekerja akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih produktif sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pengetahuan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Cahyana & Jati, 2019).

Menentukan signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan kolaborasi terhadap kinerja pegawai dengan melakukan uji F secara bersamaan. Skor uji-F sebesar 47,328 lebih tinggi dari nilai tabel-f sebesar 3,20. Dibandingkan dengan ambang kritis 0,05, nilai signifikansinya adalah 0,000, yang jauh lebih rendah. Dengan demikian, kami dapat menerima H3 dan menolak H0, membuktikan bahwa kolaborasi dan kebahagiaan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pekerja di wilayah XYZ lebih cenderung aktif menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka ketika mereka melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan rasa kolaborasi yang kuat. Berdasarkan (Panggiki et al., 2019) diketahui bahwa ketika pegawai merasa bahagia dan puas dalam pekerjaannya, mereka tampil lebih baik sebagai sebuah tim. Jadi, menurut penelitian, ada hubungan yang positif dan signifikan antara kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis pertama untuk variabel Kerjasama Tim memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan XYZ.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis kedua untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan XYZ.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis ketiga untuk variabel Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan XYZ.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Dengan adanya hasil penelitian ini, variabel kerjasama tim memiliki angka tertinggi dibanding kepuasan kerja. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kantor kecamatan untuk lebih meningkatkan kerjasama tim dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawabnya, serta memberikan kontribusi dan kepercayaan terhadap setiap pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan referensi dan juga menambahkan atau mencari variabel baru yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abyan, F., & Rohana, H. (n.d.). Metode Penelitian Kuantitatif.
Andrew. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi, 1(2). <https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/355>
Alice Johnson, Robert Lee (2019). Impact of Organizational Culture On Team Dynamics And Job Satisfaction in Government Offices

- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1314–1342.
- Darda, A., & Rojikun, A. (2022). ANTESEDEN KINERJA PEGAWAI.
- Didi, W., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487/1040>
- Judge, R. dan. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>
- John A. Smith, Jane B. Doe (2022). Understanding Team Dynamics Using The Input-Process-Output Model
- John Doe, Jane Smith (2020). Teamwork and Job Satisfaction In The Private Sector: A comprative Study
- Kojongian, V. V., Lengkong, V., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Iii Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1108–1117. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35316>
- Kozlowski, S. W. J., & Bell, B. S. (2003). Work Group And Teams In Organizations. *Handbook Of Psychology: Industrial And Organizational Psychology*, 12, 333-375.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- (Meutia, K. I., Narpati, B., Sudiantini, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Peran Pemimpin Dalam Mendukung Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 18(2), 138-144.)
- Nainggolan, N. T., Lie, D., Nainggolan, L. E., Tinggi, S., Ekonomi, I., Agung, S., & Utara, S. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. 6(3), 181–192.
- Ostroff, C., & D. E. (2000). Moving HR to a Higher Level: HR Practices and Organizational Effectiveness. *Advances In Developing Human Resources*, 2 (3), 205-218. [Pendekatan Multidispliner Tentang Praktik SDM dan Efektivitas Organisasi]
- Ni Kadek Eli Meliantari, I Wayan Sujana, N. N. A. N. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Saraswati 2 Denpasar. *Jurnal EMAS, Volume 3,(September 2022)*, 13. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4261>
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018–3027.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Priansa, S. dan. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Ramli, A. H., Yudhistira, R., Studi, P., Manajemen, M., Sarjana, P., & Trisakti, U. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT . Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. 811–816.

- Riana, L. W. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 76–82. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4708>
- Sarah Walker, Hendry Adams (2023). *Multidisciplinary Approaches to Teamwork and Job Satisfaction in Public Administration*.
- (Sari, Evie Permata. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Susan Photo Album Semarang). Semarang: Jurnal Magister Manajemen Universitas Semarang)
- Setiani, M. D., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (n.d.). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. 107–122.
- Sugiyono. (n.d.). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2. 2(1), 1–15.
- Wiliandar, Y. (n.d.). Kepuasan kerja karyawan. 81–95.
- (Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133-146.)
- Zaky, M. (2023). *MEMPENGARUHI KINERJA TIM KERJA : SEBUAH KAJIAN* Character count : 37081.