

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG URIP SUMOHARJO MAKASSAR**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HADJI KALLA TOYOTA URIP SUMOHARJO MAKASSAR BRANCH***

<sup>1</sup> Akbar Said

<sup>1</sup> Prodi Manajemen, Universitas Wira Bhakti Makassar  
[abhyzart70@gmail.com](mailto:abhyzart70@gmail.com)

<sup>2</sup> Muh. Reski Iskandar

<sup>2</sup> Prodi Manajemen, Universitas Wira Bhakti Makassar  
[yudharamadhan61@gmail.com](mailto:yudharamadhan61@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kinerja seorang pekerja dievaluasi berdasarkan seberapa berhasil mereka melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tujuan studi ini adalah untuk (1) melepaskan hubungan antara budaya perusahaan dan output karyawan dan (2) menyembunyikan hubungan antara kerja tim dan output di tempat kerja. Data primer diperoleh dari karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota, Urip Sumoharjo Cabang Makassar. Jumlah sampel sebanyak 54 responden digunakan untuk menghitung besar sampel dengan menggunakan teknik slovin. Hipotesis tradisional normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas diselidiki untuk menjamin validitas dan ketergantungan hasil yang diperoleh dari kuesioner. Analisis regresi linier berganda dan SPSS 23, yang merupakan paket statistik yang dirancang khusus untuk ilmu sosial, digunakan dalam proses analisis data. Statistik yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan tim kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan memberikan kepercayaan pada semua anggapan ini, yang didukung oleh statistik

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

*The performance of an employee is evaluated based on how successfully they perform the assigned tasks according to the established standards. The purpose of this study is to (1) untangle the relationship between corporate culture and employee output and (2) hide the relationship between teamwork and output in the workplace. Primary data were obtained from employees at PT. Hadji Kalla Toyota, Urip Sumoharjo Makassar Branch. A sample size of 54 respondents was used to calculate the sample size using the slovin technique. The traditional hypotheses of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity were investigated to ensure the validity and dependability of the results obtained from the questionnaire. Multiple linear regression analysis and SPSS 23, which is a statistical package specifically designed for social sciences, were used in the data analysis process. Statistics showing that organizational culture and work teams have a good influence on employee performance provide credence to all these assumptions, which are supported by statistics*

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

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga dan harus dikelola dengan sangat hati-hati. Merencanakan, melaksanakan, dan mengatur sumber daya manusia organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya adalah bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Perusahaan tahu mereka membutuhkan tenaga kerja yang produktif untuk berhasil dan karenanya selalu



mencari cara untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Hasil kinerja tinggi dalam peningkatan permintaan pada titik akhir, sedangkan kinerja rendah memastikan bahwa organisasi akan gagal mencapai tujuannya. Kinerja karyawan pada tahun 2016 (Lasmaya) dievaluasi berdasarkan seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan dan tujuan yang telah diberikan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Mangkunegara, 2016: 79). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif atau negatif oleh sejumlah faktor, termasuk namun tidak terbatas pada budaya organisasi, kemampuan, motivasi kerja, dan kerja sama tim (Ahmad & Thamrin., 2021).

Ungkapan ini menekankan pentingnya menyembunyikan variabel yang berdampak pada kinerja individu. Gibson dkk. (1995) dan Nasir et al. (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara variabel individualis (I), faktor fisiologis (P), dan faktor organisasi (O). Aspek pertama adalah faktor individu, yang dapat dipecah menjadi empat kategori: kemampuan, latar belakang, demografi, dan sejarah. Pandangan dunia seseorang, kepribadian, motivasi, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat stres keseluruhan adalah contoh dari aspek psikologis. Komponen ketiga yang harus direncanakan dikenal sebagai "faktor organisasi," dan itu dapat mencakup segala sesuatu mulai dari bagaimana pekerjaan dibuat dan disusun hingga bagaimana ketidaksepakatan diselesaikan dan kemungkinan pengembangan.

Teori kinerja Gibson et al., (1995); dalam Nasir dkk. (2017) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan untuk membangun kerjasama tim yang baik yaitu kemampuan karyawan untuk memberikan solusi, membangun pola komunikasi yang baik, dan memiliki berbagai macam keterampilan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. diharapkan akan diproduksi. tinggi, dan ini terutama benar jika didukung oleh norma (budaya) manajemen organisasi.

Pendapat Robbins dan Judge (2015:355) bahwa "budaya organisasi merupakan dasar perilaku manusia yang membentuk aturan perilaku dalam organisasi" didukung oleh penelitian Yudnando (2022) yang mendefinisikan budaya sebagai "nilai, simbol yang dibenci bersama" dan "memastikan bahwa karyawan di dalam organisasi memiliki rasa kebersamaan yang tidak dimiliki oleh organisasi lain."

Meskipun didukung oleh praktik budaya yang baik dalam suatu organisasi, penelitian Fadude et al. (2019) menunjukkan bahwa kebiasaan (budaya) yang baik tidak dapat (tidak signifikan) cukup berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, bertentangan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Yudnando (2022).

Teamwork, yang didefinisikan sebagai "suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk tujuan tertentu," adalah aspek selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif menyadari dan mampu mengendalikan dinamika tim seperti kedewasaan, kohesi, norma dan konflik. Menurut literatur (Habibie et al., 2017), kohesi tim dapat digambarkan sebagai "sejauh mana anggota tim tertarik dan termotivasi untuk tetap berada dalam tim."

Studi Aprilia menunjukkan pengaruh kolaborasi yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan yang dinilai dari tanggung jawab bersama untuk menyelesaikan tugas, saling berkontribusi, dan kapasitas untuk memimpin.

Handayani dan Purwanto (2019), yang meneliti tim kerja sebagai proksi manajemen mutu secara keseluruhan, sampai pada kesimpulan yang berbeda. Temuan studi ini mengungkapkan hipotesis bahwa bekerja sama meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, juga dimungkinkan untuk menentukan apakah penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh implementasi budaya organisasi yang tidak memadai atau kolaborasi yang tidak memadai antar tim. Tujuan dari penelitian yang akan disajikan dalam bentuk tesis dan diberi judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar Makassar" ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

#### **METODE PENELITIAN**

Analisis kuantitatif akan menjadi pendekatan yang digunakan selama penyelidikan ini. Studi ini menggunakan analisis statistik berbasis numerik atau numerik, yang menempatkannya dalam wilayah penelitian kuantitatif, untuk menjelaskan hubungan yang ada antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian yang bertujuan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel atau lebih (variabel "independen" atau "mempengaruhi" dan variabel "tergantung" atau "dipengaruhi") disebut memiliki "penyebab asosiatif" (Sugiyono, 2017: 112). Istilah "penyebab asosiatif" mengacu pada penelitian yang berusaha mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih.

Investigasi ini dilakukan di PT. Hadji Kalla Toyota Urip Sumoharjo Cabang Makassar dengan durasi sekitar dua bulan, dimulai Mei 2023 dan berakhir pada tahap awal Juni 2023.

Menurut Sugiyono (2017:223), kajian terhadap objek atau topik yang memiliki ciri dan karakteristik yang telah ditetapkan termasuk dalam kategori generalisasi. Sugiyono berpendapat bahwa gagasan kependudukan termasuk dalam kategori penelitian ini. Populasi penelitian ini terdiri dari 120 karyawan yang bekerja di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar Makassar dan yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Sampel adalah sebagian dari populasi ditinjau dari ukuran dan persebarannya (Sugiyono, 2015, p.116). Saat mempelajari populasi yang besar, peneliti sering perlu mendapatkan sampel dari populasi untuk memastikan bahwa mereka mempelajari subset yang representatif dari keseluruhan.

Besar kecilnya sampel yang diperoleh selama mempelajari suatu butir merupakan sesuatu yang dapat diukur. Ukuran sampel dapat dihitung secara statistik atau diperkirakan dari data yang tersedia. Agar sampel berguna atau menggambarkan status populasi yang sebenarnya, sampel itu harus diambil dengan cara yang mewakili keseluruhan.

Metode slovin yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2011) digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini. Jumlah orang yang akhirnya menjawab survei bertambah menjadi 54 orang setelah memperhitungkan faktor-faktor yang disebutkan di atas. Ini memfasilitasi pemrosesan data untuk hasil tes yang lebih baik.

Tabel 1. Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi
Budaya Organisasi (X1)	Apa yang membedakan satu bisnis dari yang lain adalah budayanya, yang dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai dan norma yang diharapkan dipatuhi oleh pekerja di tempat kerja.
Kerjasama Tim (X2)	Salah satu definisi kerja sama tim adalah reaksi emosional yang dimiliki seseorang ketika mereka melihat banyak orang bekerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Masing-masing komunitas ini beroperasi sesuai dengan seperangkat norma dan bergantung pada yang lain.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan tanggapan atas hasil kerja yang mungkin dicapai oleh individu atau tim dalam batas wewenang dan tanggung jawab perusahaan dalam upaya menyerang tujuan organisasi dengan cara yang tidak melanggar hukum atau bertentangan dengan kompas moral dan etika. dari perusahaan.

Penyelidikan faktual yang meyakinkan serta kejahatan yang dapat diselesaikan keduanya merupakan hasil dari penggunaan dua strategi perseptif. Investigasi yang terukur secara jelas adalah jenis informasi yang digunakan untuk mengevaluasi informasi dengan menggambarkan atau mengilustrasikan informasi yang dikumpulkan berdasarkan informasi yang ada, tanpa bermaksud membuat tujuan atau penarikan yang diketahui secara umum, khususnya melalui bagan, tabel, diagram, maksud, dan standar. deviasi. Jenis informasi ini digunakan untuk menilai informasi dengan mendeskripsikan atau mengilustrasikan informasi yang dikumpulkan berdasarkan informasi yang ada. Selain itu, salah satu konsekuensi pemrosesan yang tidak diinginkan adalah stabilitas informasi. Penyelidikan inferensial adalah tindakan pencegahan keamanan jenis kedua yang dapat diambil. Jenis penelitian ini adalah metode yang memecah informasi yang lebih kecil dan kemudian menerapkannya pada populasi yang lebih besar. Beberapa pemeriksaan perulangan langsung adalah alat logis yang digunakan untuk menemukan elemen dampak independen yang berperan dengan variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Studi dianggap andal jika sifat-sifat objek yang dievaluasi konsisten dengan yang diklaim. Kemampuan suatu instrumen untuk mengukur secara tepat jumlah yang dimaksud ditunjukkan dengan uji validitas. Alat pengukur dianggap andal jika dan hanya jika menghasilkan hasil yang andal. Instrumen yang valid dapat diandalkan untuk mengukur kuantitas target secara andal.

Perangkat lunak statistik (Paket Statistik Ilmu Sosial, atau SPSS) digunakan untuk memeriksa keandalan penelitian. Integritas pertanyaan dapat diperiksa di tabel SPSS berlabel Item - Statistik Total. Nilai Korelasi Item-Total yang Dikoreksi setiap item dapat digunakan untuk memverifikasi keasliannya.

Item yang valid memiliki r-hitung lebih besar dari 0,30 antara versi yang dikoreksi dan seluruh kumpulan data. Hasil analisis validitas pendekatan pernyataan instrumen dengan menggunakan SPSS 23 for Windows untuk mengevaluasi aspek budaya organisasi (X1), kolaborasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.870	0,30	Valid
	X1.2	0.793	0,30	Valid
	X1.3	0.852	0,30	Valid
	X1.4	0.797	0,30	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0.841	0,30	Valid
	X2.2	0.778	0,30	Valid
	X2.3	0.806	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.705	0,30	Valid
	Y1.2	0.773	0,30	Valid
	Y1.3	0.728	0,30	Valid
	Y1.4	0.586	0,30	Valid

Sumber : SPSS Versi 23 (2023)

Semua variabel ikatan (Kinerja Pegawai) (Y) dan item instrumen variabel bebas (Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim) ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = 0,30) adalah sah. Uji validitas item instrumen untuk semua faktor tersebut di atas memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa hasil kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan reliabel. Kemampuan untuk menyampaikan informasi secara akurat.

### Hasil Uji Reliabilitas

Saat melakukan uji reliabilitas instrumen di SPSS 23 for Windows, temuan dianggap dapat dipercaya jika nilai conbach alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Analisis keandalan tercantum di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Batas Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.845	0.60	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0.730	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.645	0.60	Reliabel

Sumber : SPSS Versi 23 (2023)

Nilai Koefisien Alpha untuk setiap item instrumen untuk variabel independen (Budaya Organisasi dan Tim Kerja) dan variabel terkait (Kinerja Karyawan) masing-masing lebih dari atau sama dengan 0,60, seperti yang ditunjukkan pada tabel yang terletak di atas ini. Akibatnya, semua item instrumen dianggap dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas item instrumen untuk masing-masing variabel tersebut di atas digunakan untuk menentukan apakah data yang diperoleh dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan. dalam arti mampu menunjukkan dengan benar hasil belajar dan variabel-variabel yang mempengaruhinya.

**Hasil Uji Asumsi normalitas**

Uji keteraturan berencana untuk menguji terlepas dari apakah informasi eksplorasi yang diselesaikan memiliki dispersi biasa (informasi yang bagus adalah informasi tipikal yang beredar). Teknik yang digunakan adalah Kolmogorov-SmirnovTest Ordinarness dengan anggapan bahwa nilai yang besar lebih besar dari 0,05, kemudian informasi tersebut tersebar secara teratur. Berikutnya adalah tabel hasil uji kewajaran:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal <u>Parameters</u> <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20716493
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.043
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

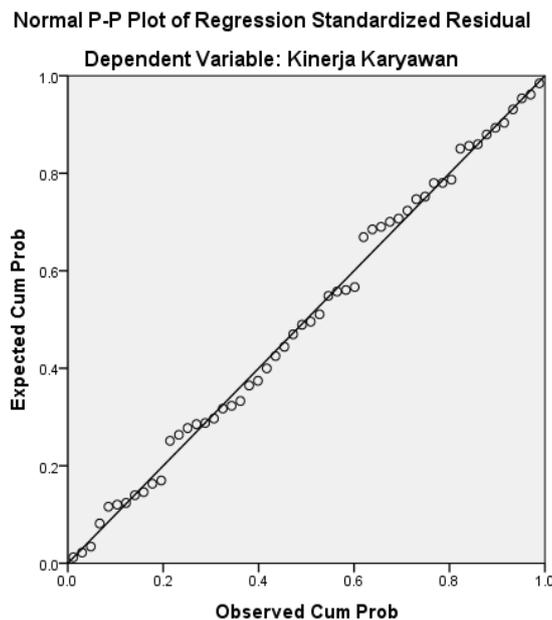
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : SPSS 23 Data Diolah (2023)

Menurut temuan yang ditunjukkan pada tabel di atas, data yang ditinjau memiliki distribusi normal, karena Asymp. Sig. (2-tailed) Nilai Kolmogrov-SmirnovTest sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

**Gambar 1. Hasil Uji Normal P-Plot**

Sumber : SPSS 23 Data Diolah (2023)

Data terdistribusi secara merata dan titik-titik dikelompokkan sepanjang garis diagonal, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji normalitas di atas. Hasilnya, data yang diolah lolos uji normalitas yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

**Hasil Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah jenis analisis data dimana data yang diperoleh hanya dideskripsikan saja, tanpa ada usaha untuk menarik kesimpulan yang pasti.

Ringkasan informasi tentang peserta penelitian dan faktor-faktor yang diselidiki disediakan melalui statistik deskriptif. Statistik deskriptif (rata-rata, modus, median, maksimum, minimum, rata-rata, standar deviasi) digunakan. Berikut tampilan tabel ilustrasinya:

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	54	2.67	4.58	3.8254	.40067
Kerjasama Tim	54	2.89	4.44	3.7963	.37587
Kinerja Karyawan	54	2.58	4.67	3.8407	.38643
Valid N (listwise)	54				

**Sumber : SPSS 23 Data Diolah (2023)**

### 1) Budaya Organisasi (X1)

Tabel diatas menampilkan statistik deskriptif untuk variabel Budaya Organisasi dengan nilai rata-rata 3,8254 dan standar deviasi 0,40067. Data yang diberikan di sini dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk mempelajari berbagai aspek budaya perusahaan, seperti yang terlihat pada grafik terlampir.

### 2) Kerjasama Tim (X2)

Nilai mean (rata-rata) untuk variabel Teamwork, seperti yang ditentukan oleh statistik deskriptif pengamatan, adalah 3,7963 > 0,37587 (standar deviasi). Bagan ini mengilustrasikan bagaimana informasi yang dikumpulkan dapat digunakan sebagai tolok ukur ketika memeriksa variabel Teamwork.

### 3) Kinerja Karyawan (Y)

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa mean (rata-rata) faktor kinerja karyawan adalah 3,8407 dengan standar deviasi 0,38643. Signifikansi angka ini terletak pada kenyataan bahwa angka ini dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi banyak aspek kinerja pekerja.

## Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Ini telah diuji dengan kerasnya uji asumsi klasik dan ternyata cukup untuk melakukan analisis regresi linier dasar dan pengujian hipotesis. Dengan menggunakan data pada tabel Unstandardized Coefficient Beta, persamaan regresi berikut dapat diturunkann:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.357	.315		1.134	.262
Budaya Organisasi	.530	.097	.550	5.492	.000
Kerja Sama Tim	.383	.103	.373	3.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : SPSS 23 Data Diolah (2023)**

Dari Tabel di atas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom Unstandardized coefficient Beta, maka dapat disusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0.357 + 0.530x_1 + 0.383x_2 + e$$

- Jika nilai variabel independen dalam hal ini Budaya Organisasi (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) tetap tidak berubah (nol), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,357 (konstanta dengan arah hubungan positif).
- Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,530 yang menunjukkan bahwa peningkatan 1% Budaya Organisasi menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,530 poin persentase.
- Teamwork (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,383, artinya peningkatan budaya organisasi sebesar 1 poin persentase menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,383 poin persentase.

### Hasil Uji-t (Uji parsial)

Uji t-statistik digunakan untuk menentukan berapa banyak perbedaan yang dapat dikaitkan dengan perubahan dalam satu variabel penjelas (independen). Tingkat signifikansi statistik untuk uji-t ditetapkan sebesar = 5%. Jika t-value (p-value) kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif diadopsi (Ghozali, 2016: 96), yang menyatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh independen dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.357	.315		1.134	.262
Budaya Organisasi	.530	.097	.550	5.492	.000
Kerjasama Tim	.383	.103	.373	3.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 23 Data Diolah (2023)

Mengingat nilai t hit untuk variabel yang mewakili Budaya Organisasi adalah 5,492, dan nilai ini signifikan pada tingkat kepercayaan ( $\alpha = 0,05$ ), maka nilai signifikan yang dicapai adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai tab t ditemukan menjadi 2,006 ketika  $\alpha$  ditetapkan menjadi 0,05 dan derajat kebebasan dihitung sebagai berikut: derajat kebebasan =  $54 - 1 - 1 = 52$ . Karena nilai t hit untuk budaya organisasi koefisien variabel sebesar 5,492 yang lebih besar dari nilai t tab sebesar 2,006 maka hipotesis  $H_{0_1}$  ditolak, sedangkan hipotesis  $H_{a_1}$  diterima dengan tingkat kesalahan 5%. Di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar, hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang dilambangkan dengan X1 berpengaruh positif dan besar terhadap kinerja pegawai disana.

Sedangkan nilai t hit untuk variabel independen Teamwork adalah 3,727 yang signifikan pada tingkat kepercayaan ( $\alpha = 0,05$ ). Namun nilai signifikan yang dicapai adalah 0,000 yaitu kurang dari 0,05. Ketika  $\alpha$  diatur ke 0,05 dan derajat kebebasan dihitung sebagai 54 dikurangi 1 dikurangi 1, yang sama dengan 52, nilai tab t didapat menjadi 2,034. Oleh karena itu, nilai t hit untuk koefisien variabel Teamwork adalah 3,576. Karena nilai ini lebih besar dari nilai t tab sebesar 2,034 maka hipotesis  $H_{0_2}$  ditolak sedangkan hipotesis  $H_{a_2}$  diterima dengan tingkat kesalahan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Teamwork (X2) memiliki

pengaruh yang cukup besar dan menguntungkan terhadap kinerja pekerja di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo lokasi Makassar.

Hubungan dan Koefisien Kepastian Hasil Eksperimen

Sejauh mana model dapat menjelaskan varians dalam variabel dependen dikuantifikasi dengan menghitung Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Saat menghitung kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, nilai Adjusted R Square digunakan; jika nilai ini lebih besar dari satu (1), variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Asumsinya adalah semakin kuat hubungan antara ketiga variabel dalam model regresi, semakin tinggi nilai Adjusted R Square, yang dapat bervariasi dari 0 hingga 1. Tabel tersebut menampilkan hasil lengkap uji  $R^2$  untuk koefisien determinasi.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.844 <sup>a</sup>	.713	.701	.21119	.713	63.225	2	51	.000	2.220

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 23 Data Diolah (2023)

Menurut temuan tabel yang menampilkan koefisien determinasi yang baru saja ditampilkan, koefisien determinasi, juga dikenal sebagai  $R^2$ , dapat dilihat pada nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,701, yang sesuai dengan 70,1%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim bertanggung jawab atas 70,1% pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,9% dihasilkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diketahui nilai koefisien korelasi antara variabel Budaya Organisasi dan Tim Kolaboratif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,844, hal ini menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara Budaya Organisasi dan Tim Kolaboratif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 84,4% dari variance.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar.

Dipostulasikan ( $H_1$ ) bahwa terdapat hubungan yang positif dan cukup besar antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar. Analisis statistik mendukung premis pertama, mengungkapkan bahwa budaya perusahaan secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh perusahaan yang memiliki budaya yang jelas dan mampu menerapkan prinsip-prinsip budaya tersebut. Manajemen perusahaan yang berhasil dari budaya organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

Dengan budaya yang tepat, pekerja akan melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan aturan dan pedoman perusahaan, yang mengarah pada

pertumbuhan dan kesuksesan. Ketaatan seperti ini akan menghasilkan pekerja produktif yang menguntungkan perusahaan. Kontribusi karyawan terhadap organisasi, seperti kreativitas dan fokus pada pencapaian hasil, terkait langsung dengan tingkat kinerja mereka.

Budaya organisasi memiliki kekuatan untuk membentuk kondisi kerja dengan cara yang menginspirasi pekerja untuk melakukan yang terbaik. Karena budaya perusahaan yang mapan dan terpandu dengan baik memungkinkan penyelesaian tugas secara efisien dalam suksesi yang cepat. Akan sangat sulit bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk memenuhi tujuannya tanpa mengadopsi dan menerapkan budaya perusahaan yang sesuai.

Temuan Octaviana (2011) dan Hendriawan (2014) sejalan dengan temuan tersebut. Kedua studi ini menarik kesimpulan yang sama: budaya perusahaan dapat membuat atau menghancurkan output karyawan. Ketika datang untuk menentukan bagaimana karyawan di perusahaan berpikir dan berperilaku, budaya organisasi adalah yang paling penting.

## **2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar**

H2: Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT merupakan hipotesis kedua yang diajukan. Lokasi: Urip Sumoharjo Hadji Kalla Toyota Cabang Makassar Hipotesis yang diajukan dapat didukung berdasarkan uji statistik yang menunjukkan bahwa Teamwork memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap Kinerja Karyawan.

Upaya kooperatif oleh beberapa pekerja. Kerja sama membantu menyelesaikan tugas lebih cepat. Setiap pekerja harus sinkron satu sama lain untuk mencegah duplikasi upaya. Sama pentingnya dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, penting juga untuk mengatasi setiap konflik yang mungkin timbul di antara para pekerja (Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell, & Lazzara, 2014).

Hal ini penting untuk menjaga sinkronisasi pekerjaan. Telah terbukti bahwa bekerja sebagai tim dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Mustafa, Glavee-Geo, & Rice, 2017). Ketika orang bekerja sama, mereka dapat melakukan lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat. Karyawan dapat menjadi lebih produktif tanpa gangguan jika mereka diberikan tugas khusus yang dapat dilakukan orang lain.

Upaya kolaboratif terjadi ketika dua atau lebih individu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Prestasi kerja dan tujuan hanya dapat dicapai melalui upaya kolaboratif. Bekerja sama sebagai sebuah tim akan memberi anggotanya sumber vitalitas dan sinergi. Jika setiap orang menyadari perannya masing-masing, maka komunikasi akan mengalir dengan lancar.

Bekerja sebagai tim dapat meningkatkan koordinasi dan percakapan di dalam dan lintas departemen. Tim sering memiliki anggota dengan berbagai keahlian, yang digunakan untuk efek yang besar dalam mengejar tujuan organisasi. Menurut Stephen dan Timothy (2011), kerja tim terjadi ketika upaya kelompok untuk mencapai tujuan individu anggotanya menghasilkan keinginan kolektif yang melebihi jumlah kontribusi individu anggotanya. Kegiatan gabungan dari tim yang berfungsi dengan baik memberikan sinergi yang

bermanfaat. Dalam bisnis atau organisasi, ini melibatkan kesadaran bahwa kesuksesan kolektif lebih disukai daripada pencapaian individu.

Temuan studi Alvin Arifin (2020) menguatkan gagasan ini, menunjukkan bahwa kolaborasi meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar**

Ketiga, kami yakin ada korelasi positif yang kuat antara PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar budaya perusahaan dan produktivitas karyawannya. Ini membawa kita ke teori ketiga kita.

Kinerja karyawan terbukti berhubungan signifikan dengan budaya perusahaan dan nilai kerjasama, dengan estimasi nilai F sebesar 63,225. Penyelidikan tersebut memenuhi premis bahwa  $H_03$  harus ditolak dan  $H_a3$  harus diterima karena nilai signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000-0,05). Hal ini disebabkan nilai signifikan yang dicapai lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 dan nilai Fhitung yang diperoleh lebih besar dari nilai F Tabel ( $63,225 > 3,178$ ). Hasil yang mencolok dari PT. Studi regresi berganda Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar menunjukkan efek gabungan dari budaya perusahaan dan tim kolaboratif terhadap kinerja karyawan.

Nilai 0,70 diperoleh dengan menggunakan statistik R-Square yang dimodifikasi. Budaya organisasi di PT. Hadji Kalla Toyota Urip Sumoharjo Cabang Makassar diantisipasi bertanggung jawab atas 70,1% Kinerja Karyawan (Y), sedangkan kerja sama tim bertanggung jawab atas 29,9%. Terlepas dari kenyataan bahwa korelasi antara budaya organisasi dan kerja tim dan kinerja karyawan setara dengan 0,844, atau 84,4, temuan korelasinya masih menarik.

Setiawan (2018) menemukan bahwa budaya organisasi dan kolaborasi berdampak pada kinerja, dan temuan kami mendukung temuan tersebut.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara budaya organisasi dengan kerjasama tim dengan produktivitas. Lima puluh empat pekerja dari PT. Hadji Kalla Toyota Urip Sumoharjo Cabang Makassar berpartisipasi dalam survei ini. Berikut adalah hasil pengujian peneliti terhadap data yang terkumpul dan pengujian model analisis regresi berganda:

1. Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja pekerja di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar, sebagaimana ditentukan dengan analisis uji-t dari data penelitian. Oleh karena itu, kami dapat menerima hipotesis pertama, dan selanjutnya, yang kedua. Salah satu pelajaran yang bisa dipetik dari sini adalah korelasi antara budaya perusahaan dan produktivitas karyawannya.
2. Berdasarkan analisis uji t data penelitian, Teamwork di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar memiliki pengaruh yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja pegawai perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis pertama salah, karena hipotesis kedua masuk akal. Salah satu implikasinya adalah agar karyawan dapat bekerja sama secara produktif, mereka harus saling membantu dalam menyelesaikan tugasnya.

3. PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar kinerja karyawan terbukti positif dan signifikan dipengaruhi oleh kedua variabel independen budaya organisasi dan kerja sama tim, yang dibuktikan dengan uji-f untuk perbandingan simultan dari dua kelompok. Ini memberikan kepercayaan pada ide ketiga yang dikeluarkan.

### **Saran**

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi, yang mungkin dapat menjadi pertimbangan dimasa yang akan datang ketika pihak-pihak yang berkepentingan dalam menentukan pilihan, dan rekomendasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Salah satu takeaway utama dari penelitian ini adalah pentingnya budaya organisasi dan tim kerja dalam mempengaruhi kinerja pekerja di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar.
2. Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik di PT. Hadji Kalla Toyota Urip Sumoharjo Cabang Makassar harus dipertahankan dan ditingkatkan; untuk itu, perusahaan memerlukan rencana untuk menanamkan kepada para pekerjanya kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas kompleks dengan hati-hati bahkan ketika berada di bawah tekanan.
3. Ketiga, penelitian ini memiliki ruang untuk berkembang dengan memasukkan pendekatan lain, seperti melakukan wawancara mendalam dengan responden, untuk menambah keluasan dan kedalaman data yang dikumpulkan.

### **REFERENCES**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan. Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, T. S., & Thamrin, A. M. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar. *Movere Journal*, 3(1), 1-16.
- Andhylyani, D. N. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Medan.
- Aprianti, K. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Teamwork (Kerjasama Tim) Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(2).
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Dama, J., & Ogi, I. W. (2018). Pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya

- Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Habibie, A. W. (2017). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. Geo Given Sidoarjo. *E-Journal Manajemen "BRANCHMARCK"*, 3(3).
- Handayani, J., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Dimensi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Zalma Dan Hotel Zavier Di Kota Batu. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 5(2), 56-66.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Iqbal, M., Fachrin, S. A., & Saleh, L. M. (2020). Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap dan Kualitas Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sistem Keselamatan Pasien Di RSUD Sinjai Tahun 2020. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 1(2), 44-57.
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 10(1).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Nasir, M., Haeruddin, H., & Ahri, R. A. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Desa Dalam Meningkatkan Pelayanan Antenatal Care Di Puskesmas Kabupaten Halmahera Tengah. *Global Health Science*, 2(3), 283-290.
- Noer, E. (2019). Kepemimpinan Strategis Dan Perubahan Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 10(2), 59-70.
- Rahma, A., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh penerapan konsep team work dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat (studi pada rumah sakit umum daerah sunan kalijaga kabupaten demak). *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 522-532.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P & Judge T.A. . (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Romza, I. N., Hirmantono, A., & Nataliawati, R. (2020). Pengaruh Etika, Pengendalian

- Intern Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kantor Pusat Perumda BPR Bank Daerah Lamongan). *MELATI STIEKHAD*, 34(1), 67-67.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siregar, P. H. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tanjung, C. S. & Makmur, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Mega Mustika Gemilang (Doctoral dissertation, KODEUNIVERSITAS041060# Universitas Buddhi Dharma).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.Jakarta
- Wulandari, T., & Ratnawati, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Kantor Cabang Utama Bank Jateng). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 43-57.
- Yasa, I. W. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Gede, I. K. (2021). Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 778-785.
- Yudyanando, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Harapan Di Magelang (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional" Veteran" Yogyakarta).
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi dan Akuntabilitas*, 8(2), 117-126.