

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM MEDAN

Friskilla Zefanya Tarigan¹, Popi Valentine Purba², Toman Sony Tambunan³
friskilla.zefanya@student.uhn.ac.id¹, popi.purba@student.uhn.ac.id², toman.tbn@gmail.com³
Universitas HKBP Nommensen Medan

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Medan. Penelitian ini melibatkan karyawan dari berbagai divisi di PT Telkom Medan sebagai sampel penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Medan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim di antara karyawan, semakin meningkat pula kinerja individu dan kelompok. Selain itu, kreativitas juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang lebih kreatif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka dapat memberikan ide-ide inovatif dan solusi kreatif dalam pekerjaan mereka. Pada penelitian ini, juga ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kerjasama tim dan kreativitas. Kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan kreativitas individu dan kelompok, karena adanya kolaborasi dan saling berbagi ide. Kreativitas yang muncul dari kerjasama tim juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam konteks PT Telkom Medan, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya kerjasama tim dan kreativitas dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perlu memperhatikan pengembangan kerjasama tim dan memfasilitasi lingkungan yang mendukung kreativitas karyawan. Dengan demikian, dapat diharapkan peningkatan kinerja individu dan perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kerjasama tim, Kreativitas, Kinerja Karyawan.

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 diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan edit value bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal dibidangnya (Mathis, 2002). Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kerjasama tim dan kreativitas karyawan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah, 2001). Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis dalam Sunoryo, 2017) Menurut Sedarmayanti (2011) definisi kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi

secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Sugiono (2009) adalah Kualitas Pekerjaan (Quality of Work), Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work), Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge), Kerjasama (Teamwork), Kreativitas (Creativity), Inovasi (Inovation), dan Inisiatif (Initiative) Menurut Kurnianingsih (2001). Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas diperlukan kreativitas anggota perusahaan. Dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dalam memanfaatkan asset-aset perusahaan diperlukan usaha yang kreativitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja para pegawai akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi dimana mereka bekerja.

kinerja karyawan akan meningkat bila didukung oleh penerapan system manajemen kinerja dan pengembangan karir yang baik dan efektif serta penerapan kerjasama tim dan partisipasi karyawan. Kinerja juga dapat dilakukan dengan berbentuk tim, pada saat ini perusahaan cenderung membuat tim-tim dan kelompok-kelompok kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan tekanan persaingan semakin meningkat, dan para ahli menyatakan keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada individu-individu yang menonjol. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Dan biasanya tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kualitas keputusan dan tingkat kreativitas yang dihasilkan oleh sebuah tim, jauh lebih baik dari pada kualitas dan kreativitas yang dihasilkan oleh rata-rata individu yang bekerja sendirian. Keuntungan tim adalah adanya kekuatan kerjasama. 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 diharapkan juga selalu dan saling bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Anggota tim pun saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu Dasar pandangan dalam membentuk kelompok itu sendiri bisa berdasarkan dari berbagai macam hal.

Mulai dari kelompok orang yang mempunyai hobi yang sama, aktivitas yang sama, sampai kelompok orang yang berasal dari suatu daerah yang sama. Ciri-ciri tim yang hebat adalah menciptakan hasil dengan cepat. Kreatif, bijaksana, positif, konsisten, salah satu faktor terpenting yaitu keikutsertaan seluruh anggota tim. Kerjasama tim (teamwork) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan (Mulyadi dan Setyawan, 2001). Dengan kreativitas yang dimiliki oleh karyawan, berbagai masalah dalam perusahaan akan dapat terselesaikan dengan berbagai solusi yang unik seperti yang diungkapkan oleh Semiawan yang dikutip oleh "Sunaryo (2002): kreativitas

adalah kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah”.

Kemampuan, keahlian dan pengetahuan pegawai seharusnya menjadi tolak ukur dalam penempatan posisi karena kemampuan individu yang menentukan optimal atau tidaknya suatu pekerjaan dalam bidang tertentu. Pada saat ini sangat jarang sekali perusahaan yang tidak mementingkan dan merangsang daya kreativitas karyawannya dan permasalahan cenderung hanya diselesaikan dengan solusi dari pimpinan saja bukan dari masukan kreativitas karyawan, padahal sudah jelas apa yang dijelaskan oleh Carl Rogers (2003), ia menjelaskan ada 3 kondisi dari pribadi yang kreatif, adalah keterbukaan terhadap pengalaman, kemampuan untuk menilai situasi sesuai dengan patokan pribadi seseorang, kemampuan untuk bereksprimen atau untuk “bermain” dengan konsep-konsep.

PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja, adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, seperti PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel), Telkom Akses, dan Telkom Metra. Hasil kerja yang dilakukan oleh PT. Telkom ini adalah dengan menyediakan layanan Wifi.id dan Indihome yang digunakan oleh masyarakat. Dengan demikian untuk melakukan kerjasama tim dan kreativitas tersebut akan melakukan beberapa tugas dan pelaksanaan kerja dengan baik.

Berikut adalah jumlah karyawan bagian kantor pusat yang berada dan bekerja pada PT. TELKOM MEDAN berdasarkan unit dan masing masing pekerja, yang di sajikan dalam table berikut ini

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1	War Room	5
2	Acess& service operation	6
3	Acess optima & is operation	8
4	Network area & is operation	8
5	Coperate customer acess network (CCAN)	3
6	Wholesale acess network	7
7	Acess data Management	6
8	Cosumer service	7
9	Cosumer care	9
10	Business service	7
11	Government & enterprise service	10
12	Logistik *general support	6
13	HR & CDC	4
14	Finance	3
15	Payment collection	3
	Jumlah	92

Sumber: PT. TELKOM medan, 2019

Berdasarkan table diatas dapat di lihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 92 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaannya yang di bebaskan kepada karyawan. Pada tim di bagian Government & enterprise service, Cosumer care, Network area & is operation, dan Acess optima & is operation memiliki Kerjasama tim yang sangat memberikan dampak yang baik bagi Perusahaan, Kerjasama pada tim bisa memberikan kualitas Perusahaan karna kinerja dan pelaksanaannya kreativitas baik internal maupun

eksternal. Bentuk dari Kerjasama tim pada bagian ini ialah dengan meningkatkan ide ide dalam bekerja dalam menentukan bagaimana Perusahaan Telkom untuk kedepanya dalam berbagai pengalaman dan pengetahuan pada karyawan tersebut. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, PT. TELKOM MEDAN dari pimpinan nya telah menerapkan dan menjalankan kerjasa dengan karyawan-karyawanya. Dengan menerapkan Kerjasama antara sesama tim akan membentuk dan menghasilkan kinerja yang baik, dan hasil yang sesuai dengan harapan Perusahaan ada pun data penilaian kinerja karyawan pada PT. TELKOM MEDAN dapat di lihat sebagai berikut,

Data Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. TELKOM MEDAN

NO	Kriteria Penilaian	Periode Penilaian
1	Kesetiaan terhadap Perusahaan	1 Tahun
2	Minat bekerja	3 bulan
3	Penerimaan terhadap pengawasan	1 Bulan
4	Kepemimpinan	1 Bulan
5	Kemampuan bekerja di bawah tekanan	6 Bulan
6	Kreativitas	1 Bulan
7	Produktivitas	1 Bulan
8	Kemampuan mengatur pekerjaan dan system kerja kerja dengan baik	1 Bulan
9	Kemampuan bekerjasama dengan tim	1 Bulan
10	Kemampuan mengidentifikasi masalah, mengumpulkan dan menganalisa data serta memilih alternatif penyelesaian	1 Bulan
11	Kemampuan menetapkan sasaran dan tujuan spesifik	1 Bulan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data penilaian kinerja yang berada di PT Telkom Medan hal ini dapat dilihat perusahaan Telkom Medan tersebut selalu menilai kinerja karyawannya dengan baik dan berjalan dengan periode waktu yang telah ditentukan seperti penilaian kreativitas dan kerjasama tim juga diharuskan dalam penilaian kinerja karyawan tersebut dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pada PT Telkom Medan sudah banyak melakukan penilaian kerja kepada seluruh anggota karyawannya, pada PT Telkom Medan setiap minggunya karyawan melakukan rapat ataupun diskusi yang dilaksanakan oleh para manajer dan juga staf-stafnya seperti karyawan lainnya yang bertujuan untuk memberikan arahan dari para atasan kepada bawahan lainnya untuk meningkatkan visi dan misi dari perusahaan Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan setiap perusahaan akan berusaha untuk melakukan meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara yang bisa ditempuh perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui kerjasama tim dan kreativitas karyawan. Sehingga Penulis tertarik untuk memilih dan membahas masalah tentang judul ” **Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Medan** ”.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah di paparkan dapat di identifikasi permasalahan yang terjadi di PT. Telkom Medan di antaranya sebagai berikut: Kinerja karyawannya pada PT. Telkom Medan akan berpengaruh pada Kerjasama terhadap tim Kerjasama tim akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya pada PT. Telkom Medan Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, dan penelitian pendahuluan

kian yang dilakukan, maka ditemukan umusan masalah yang di rumuskan sebagai berikut: Apakah Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Medan?, Apakah Kreativitas secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Medan?, Apakah Kerjasama Tim dan Kreativitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Medan?

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis kerjasama tim karyawan PT. Telkom Medan, Untuk mengetahui dan menganalisis kreativitas karyawan PT. Telkom Medan, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Medan.

Manfaat penelitian ini sebagai berikut: **Bagi Penulis:** Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalankan perkuliahan dan memperluas wawasan. **Bagi Perusahaan:** Semoga penelitian yang saya tulis ini menjadi pertimbangan kepada perusahaan agar menjadi lebih baik kembali dalam menjalankan kegiatan kerja perusahaan dan system organisasi yang lebih baik. **Bagi Peneliti selanjutnya:** Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang. **Bagi Universitas:** untuk meningkatkan reputasi kampus melalui hasil dari penelitian yang berpengaruh terhadap masyarakat luas.

METODOLOGI

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel. (Sugiyono, 2016, hal. 89). Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel penelitian yang saling berhubungan ataupun berpengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya, Yaitu (Variabel Bebas) Pengaruh Kerja sama Tim, (X1) Kerjasama Tim, (X2) Kreativitas (Y) Kinerja Karyawan Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal 12) dalam penelitian kuantitatif permasalahan tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun kelapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan jenuh dan telah terjawab dan penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelimidi permukaan saja dan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang Pegawai pada PT. Telkom Medan. Metode pengumpulan data melalui metode observasi, kuisisioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda (multiple regression) dengan menggunakan program statistik SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Uji-uji yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t), Uji Serempak (Uji F), dan Koefisien determinasi (R²). Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Adapun Skor bagi penelitian kuisisioner dapat dihitung dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Penelitian Kuisisioner

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	6
Setuju	4
Kurang Setuju	3

Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji statistik: Analisis Linear Berganda

Tabel 2. Hasil analisis regresi berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.756	2.507		-1.099	.277		
	TOTAL_X1	.362	.129	.334	2.800	.007	.194	5.146
	TOTAL_X2	.688	.132	.620	5.195	.000	.194	5.146

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 2, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = -2,756 + 0,362X_1 + 0,688X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum adalah -2,756. Artinya, jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar -2,756 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tidak ditingkatkan, maka Kinerja pegawai masih sebesar -2,756
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 adalah sebesar 0,362. Artinya, ketika gaya kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,362
3. Nilai besaran koefisien regresi b2 adalah sebesar 0,688. Artinya, ketika motivasi (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,688. **Uji Hipotesis**

Uji Parsial(Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji T

a.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	-2.758	2.507		-1.099	.277	
	TOTAL_X1	.362	.129	.334	2.800	.007	.194
	TOTAL_X2	.688	.132	.620	5.195	.000	.194

Coefficients^a

Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai signifikansi untuk variabel Pengaruh Kerjasama Tim (0,007) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,800 > t_{tabel} 2.010$ ($n - k = 51 - 3 = 48$). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Pengaruh Kerjasama Tim. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Telkom Kota Medan
2. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,195 > t_{tabel} 2.010$ ($n-k= 52 - 3 = 48$). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Telkom Medan

Uji simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2756.977	2	1378.488	156.794	.000 ^a
Residual	422.003	48	8.792		
Total	3178.980	50			

endent Variable: TOTAL_Y

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi adalah 0,000. Dimana diisyaratkan nilai signifikansi F lebih besar dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 156.794 > F_{tabel} = 3,19$ ($df_1 = k-1 = 3-1 = 2$) sedangkan $df_2 = n-k$ ($51 - 3 = 48$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Pengaruh Kerjasama Tim, motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.15 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.931 ^a	.867	.862	2.965	1.950

redictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

endent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi adalah sebesar 0,931, artinya secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT. Telkom Medan memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.
2. Untuk Variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan Adjusted R Square. Dimana nilai (R²) sebesar 0,862 (86,2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 86,2 % variasi variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan dan Motivasi pada model dapat menjelaskan

variabel Kinerja pegawai pada PT. Telkom Medan sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi variabel lain diluar model.

3. Standard Error Of The Estimated adalah ukuran kesalahan prediksi. Standard Error Of the Estimated disebut dengan standar deviasi. Dalam penelitian ini nilainya sebesar 2,965.
4. Semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Karyawan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (0,007) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,800 > t_{tabel} 2.010$ ($n - k = 51 - 3 = 48$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan. Hal ini didukung teori oleh Parlinda dan Wahyudin dalam Sariadi (2013, hal 38) menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kretivitas Terhadap Kinerja karyawan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,195 > t_{tabel} 2.010$ ($n-k = 52 - 3 = 48$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini didukung oleh teori Cahyono (2012, hal 296) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kerja sama TIM dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000. Dimana diisyaratkan nilai signifikansi F lebih besar dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 156.794 > F_{tabel} = 3,19$ ($df = k-1 = 3-1 = 2$) sedangkan $df_2 = n-k$ ($51 - 3 = 48$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Sariadi (2013, hal 38) menyimpulkan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Karyawan Pada PT. Telkom Medan” adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa gaya Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan.
2. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa Kreativitas Terhadap Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan.
3. Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Anatan, Lina, dan Ellitan, Lena. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia jalan bisnis moderen Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S, 2010, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta
- Bachtiar, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Iteraksa, Batam.
- Dharma, S dan Akib,H. 2004. Kreativitas sebagai Esensi dan Orientasi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Usahawan (Online), (06):29-36.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Isjiyanto,2005, Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kartono, 2000, Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri, Penerbit Rajawali press, Jakarta.
- Kasman. 2014. Leadership and Teamworking. Cetak kedua. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Penerbit Andi Offside, Jakarta.
- Manullang, 2002, Pengembangan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Manurung, Jonni J, Adler Haymans Manurug, dan Ferdinand Dehoutman saragih, 2005, Ekonometrika Teori dan Aplikasi, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Minar Ezra Sibarani, 2018. Pengaruh kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) TBK, Kantor Regional 1 Medan
- Mulyadi dan Setyawan 2001, Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Edisi 1, Penerbit Aditya Media, Yogyakarta.
- Munandar S.C.Utami. 2012. Pengembangan Kreativitas anak berbakat. Rineka Cipta. Jakarta
- Nuary sandy, 2016. Pengaruh kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan CV. Collaborative Bandung
- Rachmawati, Y. 2010. Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak. Jakarta: Kencana.
- Rivai, V, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (edisi pertama), Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge, 2008. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Edisi kedubelas,Penerjemahan Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Slameto, 2003. Belajar dan Faktor-Faktor yang mempengaruhinya. Jkarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Sunaryo Hadi, dkk. 2012, Pengaruh kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember.
- Utami, Munandar, 2012, Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- West, M, 2002 Kerjasama Yang Efektif, Jakarta: Kanisius