



## **PENINGKATAN KINERJA BERBASIS PADA KUALITAS KOMUNIKASI, KEPERCAYAAN DAN KERJASAMA TIM**

**Natoil<sup>1</sup>, Zulkifli<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> dan <sup>2</sup> Dosen STIE Semarang

[natoil@stiesemarang.ac.id](mailto:natoil@stiesemarang.ac.id)

[zul.pining@gmail.com](mailto:zul.pining@gmail.com)

### **Riwayat Artikel**

*Received : 2 Mei 2020*

*Revised : 5 Mei 2020*

*Accepted : 10 Juni 2020*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan kepercayaan terhadap kerjasama tim dan dampaknya pada kinerja tim. Masalah penelitian adalah bagaimana meningkatkan kinerja tim melalui komunikasi dan kepercayaan dengan dimediasi kerjasama tim. Sampel penelitian ini adalah karyawan Koperasi Artha Makmur Kabupaten Semarang sejumlah 115 responden. Analisis regresi yang dijalankan dengan perangkat lunak *Statistical Package Social Science (SPSS)*, digunakan untuk menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi dan kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja tim. Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim; kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim; komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim; kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim; dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim.

### **Kata Kunci**

*komunikasi, kepercayaan, kerjasama tim dan kinerja tim*

### **ABSTRACT**

The success of an organization will be determined by human resources. The reason is that human resources play an important role in the course of organizational activities, with responsible human resources, the

organization will be able to achieve organizational targets. This is absolutely necessary to the development of human resources as the executor of the organization. This study aims to examine the effect of communication and trust on teamwork and their impact on team performance. The research problem is how to improve team performance through communication and peer mediation by teamwork. The sample of this study was 115 employees of Koperasi Artha Makmur in Semarang Regency. The regression analysis, which was carried out using Statistical Package Social Science (SPSS) software, it was used to analyze the data. The results of the analysis showed that communication and trust has a significant influence on teamwork in improving team performance. The empirical findings indicate that communication has a significant effect on teamwork; trust has a significant effect on team performance; communication has a significant effect on teamwork; trust has a significant effect on team performance; and teamwork has a significant effect on team performance.

**Keyword:**

*Communication, trust, Teamwork, and team performance*

## **PENDAHULUAN**

Organisasi akan berhasil dalam mengelola organisasi publik, sangat ditentukan dengan sumber daya manusia yang kreatif. Hal ini dikarenakan SDM memegang peranan penting dalam jalannya aktivitas organisasi, dengan SDM yang tangguh, organisasi akan mampu mencapai target organisasi. Hal ini sangat diperlukan dalam pembangunan SDM sebagai pelaksana organisasi. Asim (2013) menyatakan pendapat bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai sesuatu hasil yang didukung dengan usaha serta kesempatan yang baik agar dapat dinilai dengan hasil yang baik. Akanbi dan Ajayi (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja SDM atas pengorbanan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang semakin baik dengan mencapai tanggung jawab kerja sesuai dengan *job description* yang dikerjakannya. Dalam penelitian ini didasarkan pada adanya *research gap*, dimana Zolin et al., (2013) menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh

signifikan positif terhadap kinerja tim, hal ini menunjukkan kepercayaan yang tinggi mampu meningkatkan kinerja tim, namun Bakiev (2011) menunjukkan kepercayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim.

Dengan adanya *research gap* diatas, terdapat *fenomena gap* yang terjadi di Koperasi Artha Makmur Kabupaten Semarang, dimana pada sebagian bidang ketika tingkat kepercayaan karyawan relatif tinggi, baik terhadap atasan, terhadap teman sejawat maupun terhadap bawahan dapat meningkatkan kinerja pada bagian tersebut, tetapi pada bagian tertentu bahkan ketika tingkat kepercayaan karyawannya cukup tinggi, baik terhadap atasan, terhadap teman sejawat maupun terhadap bawahan, ternyata tingkat kepercayaan yang cukup tinggi tersebutpun tidak dapat meningkatkan kinerja pada bagian tertentu itu. Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi *fenomena gap* Karyawan Koperasi Artha Makmur Kabupaten Semarang kurang menjalin komunikasi antar bagian, dimana ada kesan SDM antar bagian bekerja secara sendiri-sendiri. Karyawan Koperasi Artha Makmur Kabupaten Semarang kurang mempunyai kepercayaan antar SDM, hal tersebut dapat dilihat dengan tingginya tingkat individualitas antar karyawan untuk saling menonjol, hal ini menyebabkan rendahnya kerjasama tim antar karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dijelaskan bahwa kinerja tim yang baik perlu didukung adanya kerjasama tim dari sumber daya manusia, semakin bagus kerja sama tim yang dilakukan maka kinerjanya akan semakin meningkat. Peningkatan kerja sama tim perlu didukung adanya kualitas komunikasi yang kuat dari sumber daya manusia dan kepercayaan yang mampu mendorong sumber daya manusia bekerja lebih orientasi dalam sebuah tim untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut, perlu dilakukan penelitian ini dengan judul “ Peningkatan Kinerja Berbasis Pada Kerjasama Tim Di Koperasi Artha Makmur Kabupaten Semarang”.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Kinerja TIM**

Kinerja tim merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya secara tim menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja tim adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi secara tim. Mas'ud (2004) menyatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Adapun unsur prestasi kerja terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut: a. mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya; b. mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugasnya ; c. mempunyai pengalaman dibidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya;d. bersungguh- sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya; e. mempunyai kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik; f. melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasilguna; dan g. hasil kerjanya melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan,baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.kinerja yang baik ditunjukkan berbasis output yang dapat dirasakan oleh orang lain (Zulkifli, Nurhayatie, dan Junaidi 2019).

### **Kualitas Komunikasi**

Menurut Zolin et al. (2013), kualitas komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Fapohunda (2013) kualitas komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Tarricone dan Luca

(2015) memaknai kualitas komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan kualitas komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Kualitas komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian.

Komunikasi yang efektif mencakup pengiriman dan penerimaan pesan-pesan yang akurat dan dapat dimengerti dengan jelas antara manajemen dan para bawahan dalam proses dua arah. Menurut Zolin et al. (2013) dalam komunikasi yang berkualitas indikatornya adalah berikut : a. Mempunyai gagasan yang jelas tentang pesan yang akan disampaikan; b. Gagasan harus disampaikan dalam bentuk yang sesuai, bila mungkin dalam bahasa si penerima; c. Memilih medium komunikasi yang paling sesuai, misalnya telepon/fax, e-mail, rapat/pertemuan, memo atau laporan. D. Memastikan bahwa pesan sampai pada penerima, namun demikian harus disadari bahwa dalam analisis akhir tanggung jawab untuk mengartikan isi pesan ada pada penerima. E. Memastikan bahwa makna yang dimaksud oleh pesan sampai ke tujuan, hal ini lebih mudah dalam komunikasi dua arah. Berdasarkan penjelasan tersebut hipotesis yang dikembangkan adalah :

H1: Kualitas komunikasi berpengaruh positif terhadap kerjasama tim

H2: Kualitas komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja tim.

### **Kepercayaan**

Zolin et al. (2013) menyatakan bahwa "Kepercayaan (*trust*) adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain, misalnya pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pemimpin atau antar pegawai di sebuah organisasi. Kepercayaan adalah bentuk perlakuan diri kita kepada orang lain secara tulus. Kepemimpinan akan sukses bila dilandasi adanya kepercayaan satu sama lain". Selanjutnya Tarricone dan Luca (2015) memberikan definisi bahwa

”Kepercayaan adalah suatu harapan positif bahwa orang tidak akan bertindak secara oportunistik. Bila pengikut mempercayai pemimpinnya, mereka bersedia berkorban bagi tindakan pimpinan, demikian pula sebaliknya pemimpin harus memberikan kepercayaan atas kemampuan pengikutnya” Kepercayaan sangat kuat di dalam sebuah organisasi, orang-orang tidak akan berbuat terbaik jika mereka tidak percaya bahwa mereka akan diperlakukan secara adil, tak ada kronisme dan setiap orang memiliki sasaran yang nyata. Satu-satunya cara yang diketahui untuk menciptakan kepercayaan semacam itu adalah dengan menyusun nilai-nilai dan kemudian melakukan apa yang telah dibicarakan. Artinya seseorang harus mengerjakan apa yang dikatakan akan dilakukan, secara konsisten, sepanjang waktu.

Menurut Zulkifli, et al 2019 kepercayaan diri bisa tumbuh dari diri sendiri. Selanjutnya ditambahkan oleh Zolin et al. (2013) mengindikasikan indikator-indikator kepercayaan, yaitu a. Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya; b. Rasa percaya, yaitu dengan adanya rasa saling mempercayai antar anggota tim akan memberikan respon positif individu atas individu lain yang akan mendorong untuk terus menjalin hubungan yang baik dalam bekerja dan c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang di kembangkan dalam penelitian ini adalah :

H3: Kepercayaan berpengaruh positif terhadap kerjasama tim

H4: Kepercayaan berpengaruh positif terhadap kinerja tim.

### **Kerjasama Tim**

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Manzoor et al. (2011) bahwa ”Kerja

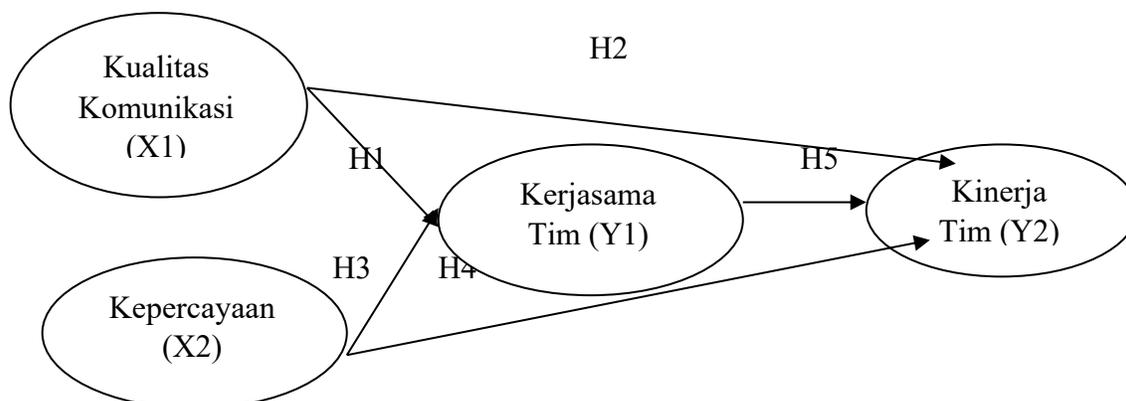
sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”.

Manzoor et al. (2011) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik; b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama; dan c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang di kembangkan adlaah

H5: Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja tim.

### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian dalam kajian pustaka, maka dapat digambarkan ke dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1:**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas dijelaskan bahwa kinerja tim yang baik perlu didukung adanya kerjasama tim dari sumber daya manusia, semakin bagus kerja sama tim yang dilakukan maka kinerjanya akan semakin meningkat. Peningkatan kerjasama tim perlu didukung adanya kualitas komunikasi yang kuat dari sumber daya manusia dan kepercayaan yang mampu mendorong sumber daya manusia bekerja lebih orientasi dalam sebuah tim untuk meningkatkan kinerjanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Koperasi Artha Makmur Kabupaten Semarang sejumlah 115 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus, dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian, sehingga penelitian ini menggunakan 115 responden. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Moderating Regression Analysis (MRA). Pengujian terhadap model hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi. Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Persamaan 1**

Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji-t dan uji-f diperlukan analisis regresi, analisis regresi linier digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (Imam Ghazali, 2001) yaitu: kualitas komunikasi dan kepercayaan terhadap kerjasama tim. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier yang digunakan dalam penelitian menggunakan bantuan program komputer *SPSS forWindows 11.0*. Adapun ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Regresi Persamaan 1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.916	.251		3.652	.000
	KK	.568	.129	.530	4.391	.000
	K	1.248	.136	1.104	9.147	.000

a. Dependent Variable: KST

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel 1 maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $\text{Kerjasama Tim} = 0,530 \text{ Kualitas Komunikasi} + 1,104 \text{ Kepercayaan}$

**Pengaruh Kualitas Komunikasi (X1) terhadap Kerjasama Tim (Y)**

Pengujian secara parsial variabel X<sub>1</sub> (kualitas komunikasi) memiliki koefisien regresi sebesar 0,530 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kualitas komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kerjasama tim. Arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif kualitas komunikasi terhadap kerjasama tim. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mempunyai komunikasi yang berkualitas memiliki kerjasama tim yang lebih baik.

Pengujian secara parsial variabel X<sub>2</sub> (kepercayaan) memiliki koefisien regresi sebesar 1,104 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kepercayaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kerjasama tim. Arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif kepercayaan terhadap kerjasama tim. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan

yang mempunyai kepercayaan yang kuat terhadap organisasi memiliki kerjasama tim yang lebih baik.

## Persamaan 2

Adapun ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Regresi Persamaan 2**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.444	.195		2.275	.025
	KK	.438	.103	.477	4.244	.000
	K	.317	.135	.318	2.348	.029
	KST	.449	.073	.524	6.154	.000

a. Dependent Variable: KT

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel 2 maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Kinerja Tim = 0,477 Kualitas Komunikasi + 0,318 Kepercayaan + 0,524 Kerjasama Tim.

Pengujian secara parsial variabel X<sub>1</sub> (kualitas komunikasi) memiliki koefisien regresi sebesar 0,477 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kualitas komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tim. Arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif kualitas komunikasi terhadap kinerja tim. Hal

ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mempunyai komunikasi yang berkualitas memiliki kinerja tim yang lebih baik.

Pengujian secara parsial variabel  $X_2$  (kepercayaan) memiliki koefisien regresi sebesar 0,318 dengan signifikansi sebesar 0,029. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kepercayaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tim. Arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif kepercayaan terhadap kinerja tim. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mempunyai kepercayaan yang kuat terhadap organisasi memiliki kinerja tim yang lebih baik.

Pengujian secara parsial variabel  $X_2$  (kerjasama tim) memiliki koefisien regresi sebesar 0,524 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tim. Arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif kerjasama tim terhadap kinerja tim. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan kerjasama tim yang tinggi mampu meningkatkan kinerja tim.

## **PENUTUP**

Berdasarkan perhitungan regresi berganda dengan *Software Windows SPSS*, kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut: Bila tingkat kualitas komunikasi yang semakin bagus, maka kerjasama tim semakin kuat, ketika karyawan memiliki gagasan jelas tentang pesan yang akan disampaikan, gagasan harus disampaikan dalam bentuk yang sesuai, memilih medium komunikasi yang paling sesuai, memastikan bahwa pesan sampai pada penerima, dan memastikan bahwa makna yang dimaksud oleh pesan sampai ke tujuan, maka akan mampu meningkatkan kerjasama tim. Kualitas komunikasi mampu meningkatkan kerjasama tim sebesar 0,530. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fapohunda (2013); Zolin et al. (2013); dan Tarricone dan Luca (2015). Bila kepercayaan yang semakin tinggi, maka kerjasama tim semakin tinggi, ketika karyawan memiliki kejujuran, rasa percaya dan integritas, maka kerjasama tim

meningkat. Kepercayaan mampu meningkatkan kerjasama tim sebesar 1,104. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fapohunda (2013); Zolin et al. (2013); dan Tarricone dan Luca (2015). Bila kerjasama tim semakin tinggi, maka kinerja tim semakin tinggi, ketika karyawan memiliki tanggung jawab secara bersama menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi, dan penerahan kemampuan secara maksimal, maka kinerja tim meningkat. Kerjasama tim mampu meningkatkan kinerja tim sebesar 0,524. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Manzoor et al., (2011); Zolin et al. (2013); dan Tarricone dan Luca (2015). Bila tingkat kualitas komunikasi yang semakin tinggi, maka kinerja tim semakin tinggi, ketika karyawan memiliki mempunyai gagasan yang jelas tentang pesan yang akan disampaikan, gagasan harus disampaikan dalam bentuk yang sesuai, memilih medium komunikasi yang paling sesuai, memastikan bahwa pesan sampai pada penerima, dan memastikan bahwa makna yang dimaksud oleh pesan sampai ke tujuan, maka kinerja tim meningkat. Kualitas komunikasi mampu meningkatkan kinerja tim sebesar 0,477. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fapohunda (2013); Zolin et al. (2013); dan Tarricone dan Luca (2015). Bila kepercayaan yang semakin tinggi, maka kinerja tim semakin tinggi, ketika karyawan memiliki kejujuran, rasa percaya dan integritas, maka kinerja tim meningkat. Kepercayaan mampu meningkatkan kinerja tim sebesar 0,318. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fapohunda (2013); Zolin et al. (2013); dan Tarricone dan Luca (2015).

Implikasi kebijakan dalam penelitian ini dapat disarankan melalui poin-poin sebagai berikut Koperasi Artha Makmur Kabupaten Semarang perlu meningkatkan kepercayaan melalui seleksi dan penempatan (*placement*) yang tepat, posisi pekerjaan perlu dikerjakan oleh orang yang tepat melalui seleksi yang baik dan penempatan yang tepat agar karakteristik SDM sesuai dengan pekerjaannya dan melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, karyawan yang sudah menjalankan tanggung jawabnya dengan menyelesaikan pekerjaan cepat dan tepat waktu perlu diberikan pengembangan

diri, hal ini diharapkan agar karyawan merasa lebih sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan tercukupi kebutuhan akan pengembangan dirinya.

Koperasi Artha Makmur Kabupaten Semarang perlu meningkatkan kerjasama tim dengan memberikan *reward* yang sepadan bagi karyawan dengan memberikan gaji dan insentif sesuai pencapaian target. Misal dengan adanya bonus, THR tunjangan cuti dan mengadakan *family gathering* setahun sekali untuk meningkatkan hubungan antar keluarga karyawan. Koperasi Artha Makmur Kabupaten Semarang perlu meningkatkan kualitas komunikasi melalui pelatihan (*training*) yang periodik kepada karyawan melalui *training soft skill* maupun *brain storming* untuk mendukung kompetensi yang baik dari karyawan Koperasi Artha Makmur Kabupaten Semarang untuk peningkatan kinerja. Koperasi Artha Makmur Kabupaten Semarang juga perlu melakukan rotasi untuk memberikan penyegaran kepada karyawan agar tidak jenuh dengan pekerjaannya.

Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut: keterbatasan permodelan penelitian ini masih rendahnya variabel yang menjelaskan kinerja tim pada Koperasi Artha Makmur Kabupaten Semarang, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang relatif kecil. Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, maka perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel independen yang mempengaruhi kinerja tim. Variabel yang disarankan adalah: *value of service*.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akanbi, Paul Ayobami; dan Ajayi Crowther, (2014), "Influence of intrinsic and extrinsic motivation on employees performance," *Bussiness Administration*
- Asim, Masood, (2013), "Impact of motivation on employee performance with effect of training," *International Journal of Scientific and Research Publication*
- Bakiev, Erlan, (2011), "Determinants of Interpersonal Trust, Organizational Commitment for Performance within Kyrgyz National Police," *International Journal of Learning & Development*
- Fapohunda, Tinuke. M, (2013), "Towards Effective Team Building in the Workplace," *International Journal of Education and Research*
- Ghozali, 2011, *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hsiu Fen Lin, (2013), "Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study," *International Journal of Manpower*
- Manzoor; Sheikh Raheel; HafizUllah; Murad Hussain; Zulqarnain Muhammad Ahmad, (2011), "Effect of Teamwork on Employee Performance," *International Journal of Learning & Development*
- ErlanBakiev, (2007), "Determinants of Interpersonal Trust, Organizational Commitment for Performance within Kyrgyz National Police"
- Mastura, Maripaz Abas; Ombra A Imam; dan Shuki Osman, (2013), "Employability Skills and Task Performance of Employees in Government Sector," *International Journal of Humanities and Social Science*
- Ogoemeka; Helen Obioma, (2014), "Effects of peer collaboration on academic self efficacy belief and social competence of students with visual impairment," *The Clute Institute International Academic Conference*
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. PT Indeks Kelompok Gramedia. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi Kesepuluh
- Tarricone; Pina dan Joe Luca (2015), "Successful teamwork: A case study," *HERDSA*
- Venkatesh; Viswanath; Hillol Bala dan Tracy Ann Sykes, (2010), "Impacts of ICT implementation on employees job in servivice organization in India," *Productions and Operations Management*
- Zolin, Roxanne; Renate Fruchter, and Pamela Hinds, (2013), "Communication, Trust & Performance: The Influence of Trust on Performance in A/E/C Cross-functional, Geographically Distributed Work," *Center for Integrated Facility Engineering*
- Zulkifli, Tatiek Nurhayatie, Dan Muhammad Junaidi. 2019. "Penelitian Konseptual: Peningkatan Kualitas Strategis Melalui Penggunaan Teknologi Informasi Dan

Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah.” *Jurnal Litbang Sukowati: Media Penelitian Dan Pengembangan* 3(1): 8.

Zulkifli, Sri Wahyuni Ratnasari, dan Arini Nov. 2019. “The effect of self effecacy on the quality of knowledge to increase academic achievement students of gayo in overseas.” *Journal of the International Academy for Case Studies*.