

**EVALUASI PELAKSANAAN TEAMWORK PADA
BANK TABUNGAN NEGARA CABANG YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun oleh:

Haitami

NIM 096240060

Pembimbing:

Maryono, S.Ag, M.Pd.

NIP. 19701026 200501 1 005

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2014



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

NO: UIN.02/DD/PP.00.91162/2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**Evaluasi Pelaksanaan *Teamwork* Pada Bank Tabungan Negara
Cabang Yogyakarta**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Haitami
NIM/Jurusan : 09240060/MD
Telah dimunaqosyahkan pada : Rabu, 18 Juni 2014
Nilai Munaqosyah : 92,8 (A-)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

H. Anly Dermawan, M.Ag.
NIP 19700908 200003 1 001

Penguji II,

Maryono, S.Ag, M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Penguji III,

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.
NIP 19760616 200501 2 002



Yogyakarta, 20 Juni 2014

Dekan,

DR. H. Waryono, M.Ag.

NIP 19701010/199903 1 002



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Haitami

NIM : 09240060

Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan *Teamwork* pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Yogyakarta

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Sosial-Keislaman.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 9 Juni 2014

Ketua Jurusan

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing,

Maryono, S.Ag, M.Pd
NIP. 19701026 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Haitami

NIM : 09240060

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “**Evaluasi Pelaksanaan *Teamwork* pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Yogyakarta**” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 9 Juni 2014

Yang menyatakan,



Haitami
09240060

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Jurusan Maajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka sesungguhnya
bersama kesulitan ada kemudahan”*



*Departemen Agama, Al-Qur,an Terjemah dan Tajwid Disertai Tafsir Ringkas Ibnu Katsir, (Bandung: tnp, 2009), hlm. 596.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan kasih sayang, rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan umat Islam di seluruh dunia. Aamiin.

Skripsi dengan judul “Evaluasi Pelaksanaan *Teamwork* pada Bank BTN Cabang Yogyakarta”, telah selesai disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musya Asy'ari selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Waryono, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. Rosyid Ridlo, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
4. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Si, selaku dosen pembimbing akademik yang telah banyak membimbing dan mengarahkan selama proses pendidikan.

5. Bapak Maryono, S.Ag., M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah menuntun dan mengarahkan dengan sabar, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Ibu Winda dan Bapak Fendy yang telah membantu menyelesaikan penelitian di Bank BTN Cabang Yogyakarta.
8. Segenap karyawan Bank BTN Cabang Yogyakarta yang telah bersedia membantu serta bekerja sama selama proses penelitian berlangsung.
9. *Abah wan mama* yang telah mengajarku banyak hal tentang kehidupan. Semoga aku mampu menjadi anak yang *shalih*, pemberat *amal jariyah* dan mampu membahagiakan kalian di dunia dan akhirat.
10. Kalian yang teristimewa di hati, saudariku yang banyak memberikan inspirasi dan arahan penuh hikmah, Bunda Raisyah & mba Ellya terima kasih atas kasih sayang dan perhatiannya.
11. Teman-teman Manajemen Dakwah yang tergabung dalam *Touring to Malang*: Susi, Aven, Kiswoyo, Samain, Feri, Hermanto yang begitu luar biasa. Semoga ukhuwah dan silaturahmi di antara kita senantiasa terjaga.
12. Teman-Teman KKN Tematik angkatan 77 Girisuko, Panggang, Gunung Kidul: Mas Syaiful, Feri, Rozak, Hary, Zaim, Tika, Okta, Nisa dan Yuni, sungguh pengalaman yang begitu bermanfaat; tak lupa Bapak dukuh Turunan yang begitu baik dan menjadi Bapak angkat yang begitu bijak, sungguh

membangun Masjid Turunan semasa KKN menjadi prestasi tersendiri serta begitu berkesan di hati.

13. Rekan-rekan Partai PAS; Arif, Afif, Iqbal, Barry, Heni, Vida, Wahyu, Sari dan semua rekan-rekan yang tak bisa saya sebutkan satu persatu, yang memberikan banyak pelajaran yang berarti, semoga kita semua meniti kesuksesan yang gemilang.
14. Segenap DPP dan MPP serta kader dan simpatisan Partai PAS UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang begitu solid, tentunya semangat kalian mampu membakar semangat yang lainnya untuk terus bergerak dan membuat perubahan yang lebih baik.
15. Saudara-saudari ku seperjuangan di organisasi KAMMI UIN Sunan Kalijaga, semoga goresan sejarah senantiasa terkenang selalu.
16. Rekan-rekan seperjuangan PMII, HMI, KAMMI, IMM dan yang lainnya yang tidak pernah jemu dalam meneriakkan bahasa keadilan.
17. Takmir Masjid Al-Iman; Bapak Soleh, Samik Sandi, Matcik, Bu Hary Ustman, dan seluruh Guru dan santri TPA Iman, semoga keberkahan senantiasa dianugerahkan kepada kita semua.
18. Kepada rekan-rekan seperjuangan di Persatuan Mahasiswa Kalimantan Selatan (PMKS) Yogyakarta yang begitu loyal, serta semua pengurus Asrama Provinsi Kalimantan Selatan di Yogyakarta. Semoga kita menjadi orang yang sukses di kemudian hari.
19. Rekan-rekan KM HSU di Yogyakarta, sungguh senang sekali bisa mengenal kalian dan tetap solid dalam ikatan kekeluargaan.

20. Rekan-rekan seperjuangan yang tinggal di Asrama Candi Agung Yogyakarta, senang dan lapar bersama menjadi cerita yang luar biasa. Semoga kita semua menjadi orang-orang yang sukses.
21. Rekan-rekan Forum Melingkar ku, terima kasih atas ukhuwah dan bimbingannya selama ini, semoga tak berakhir sampai di sini.
22. Terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu penyusun dalam penyelesaian skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis sampaikan kepada mereka semua kecuali ucapan terima kasih serta iringan do'a semoga Allah SWT membalasnya dengan sebaik-baik balasan. *Aamiin*.

Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan. Besar harapan penulis atas kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan-penulisan selanjutnya. Namun demikian, mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan dan kepada kita semua pada umumnya. *Aamiin*.

Yogyakarta, 9 Juni 2014
Peneliti,



Haitami

ABSTRAK

Haitami, Pelaksanaan *Teamwork* pada Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan *teamwork* pada Bank BTN Cabang Yogyakarta. Evaluasi *teamwork* tersebut dilihat dari komponen input, proses, dan hasil atau capaian yang diperoleh dalam *teamwork*. Hasil evaluasi digunakan sebagai masukan dalam penyelenggaraan *teamwork* berikutnya. Penelitian ini menggunakan model evaluasi *teamwork* dengan tinjauan input, proses, dan output (I-P-O).

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan metode survey kelembagaan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Responden penelitian ini berjumlah 25 orang yang merupakan karyawan Bank BTN yang memenuhi kriteria *teamwork* yang dipilih dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Pelaksanaan *teamwork* dinilai menggunakan Penilaian Acuan Patokan (PAP) dan persentase keidealan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan *teamwork* pada Bank BTN Cabang Yogyakarta secara keseluruhan meliputi: (1) Evaluasi Input memperoleh persentase keidealan sebesar 78,73% dengan aspek *individual characteristic* dalam kategori baik, aspek *team characteristic* dalam kategori baik, dan aspek *task characteristic* dalam kategori baik, (2) Evaluasi Proses memperoleh persentase keidealan sebesar 78,83% dengan aspek *task-related* dalam kategori baik dan aspek *team-related* dalam kategori baik, (3) Evaluasi Output memperoleh persentase keidealan sebesar 78,7% dengan aspek *task-outcome* dalam kategori baik dan aspek *team-outcome* dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, pelaksanaan *teamwork* secara keseluruhan pada Bank BTN Cabang Yogyakarta telah dilaksanakan dengan baik.

Kata kunci: evaluasi, *teamwork*, Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	3
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat	8
E. Kajian Pustaka	9
F. Kerangka Teori	13
1. Teamwork Bagian dari MSDM	13
2. Pengertian <i>Teamwork</i>	13
3. Perbedaan <i>Teamwork</i> dan <i>Groupwork</i>	16
4. Tipe-Tipe Tim Kerja	17
5. Tahap-Tahap Perkembangan Tim.....	17
6. Keuntungan <i>Teamwork</i>	20
7. Evaluasi <i>Teamwork</i>	20
8. Indikator Evaluasi <i>Teamwork</i>	26
G. Paradigma Teori	38
H. Metode Penelitian.....	39
1. Pendekatan Penelitian	39
2. Jenis Penelitian.....	40
3. Metode Pengumpulan Data	40
4. Diagram Alir Penelitian	42
5. Sumber Data.....	42
6. Populasi dan Sampel	43
7. Variabel Penelitian	44
8. Instrumen Pengumpulan Data	44
9. Teknik Analisis Instrumen	47
a. Validitas	47
b. Reliabilitas	48
10. Teknik Analisis Data.....	50
I. Sistematika Pembahasan	54

BAB II	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	56
	A. Sejarah dan Perkembangan Bank Tabungan Negara	56
	B. Lokasi Penelitian	61
	C. Visi dan Misi Perusahaan	61
	D. Struktur Organisasi	62
	E. Produk-Produk Bank BTN	70
	F. Budaya Organisasi	75
BAB III	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
	A. Analisis Instrumen	78
	1. Uji Validitas	78
	2. Uji Reliabilitas	82
	B. Gambaran Umum Responden	83
	C. Analisis Data	85
	1. Persiapan	85
	2. Penyekoran (<i>Scoring</i>)	85
	3. Tabulasi	85
	4. Perhitungan dan Penilaian <i>Teamwork</i>	85
	5. Persentase Keidealan	91
	D. Pembahasan Hasil Penelitian	92
	1. Konteks Organisasi Bank BTN Cabang Yogyakarta	92
	2. Evaluasi <i>Teamwork</i>	94
	3. Rekomendasi	99
BAB IV	PENUTUP	100
	A. Kesimpulan	100
	B. Saran	100
	DAFTAR PUSTAKA	101
	LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Oleh Peneliti.....	11
Tabel 1.2 Perbedaan Teamwork dan Groupwork	16
Tabel 1.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	46
Tabel 1.4 Nilai Skala Respon Favorabel.....	52
Tabel 1.5 Nilai Skala Respon Tak Favorabel	52
Tabel 1.6 Kriteria Kategori Penilaian	54
Tabel 2.1 Nilai dan Perilaku Utama POLA PRIMA.....	77
Tabel 3.1 Ringkasan Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 3.2 Butir Tidak Valid yang Gugur atau Revisi	80
Tabel 3.3 Ringkasan Hasil Uji Validitas dari 50 Butir	81
Tabel 3.4 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Angket	82
Tabel 3.5 Butir Angket yang Digunakan	82
Tabel 3.6 Distribusi Jenis Kelamin Responden	83
Tabel 3.7 Distribusi Umur Responden.....	84
Tabel 3.8 Distribusi Masa Kerja Responden	84
Tabel 3.9 Hasil Penilaian Aspek <i>Individual Characteristic</i>	86
Tabel 3.10 Kriteria Kategori Penilaian Aspek <i>Individual Characteristic</i>	86
Tabel 3.11 Hasil Penilaian Aspek <i>Team Characteristic</i>	87
Tabel 3.12 Kriteria Kategori Penilaian Aspek <i>Team Characteristic</i>	87
Tabel 3.13 Hasil Penilaian Aspek <i>Task Characteristic</i>	87
Tabel 3.14 Kriteria Kategori Penilaian Aspek <i>Task Characteristic</i>	88
Tabel 3.15 Hasil Penilaian Aspek <i>Task-Related</i>	88
Tabel 3.16 Kriteria Kategori Penilaian Aspek <i>Task-Related</i>	89
Tabel 3.17 Hasil Penilaian Aspek <i>Team-Related</i>	89
Tabel 3.18 Kriteria Kategori Penilaian Aspek <i>Team-Related</i>	89
Tabel 3.19 Hasil Penilaian Aspek <i>Task-Outcome</i>	90
Tabel 3.20 Kriteria Kategori Penilaian Aspek <i>Task-Outcome</i>	90
Tabel 3.21 Hasil Penilaian Aspek <i>Team-Outcome</i>	91
Tabel 3.22 Kriteria Kategori Penilaian Aspek <i>Team-Outcome</i>	91
Tabel 3.23 Persentase Keidealan <i>Teamwork</i>	92
Tabel 3.24 Kualitas Teamwork Bank BTN Cabang Yogya	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Perbedaan Teamwork dan Groupwork.....	16
Gambar 1.2. Tahap Perkembangan Tim	18
Gambar 1.3. Model Diskrell, Salas, dan Ilogan (1987)	22
Gambar 1.4. Model Tannenbaum, Beard, dan Salas (1992).....	24
Gambar 1.5. Model Blendel, Henderson, Molloy, dan pascual (2001)	25
Gambar 1.6. Model Evaluasi yang Digunakan Peneliti	26
Gambar 1.7. Kerangka Konseptual	39
Gambar 1.8. Diagram Alir Penelitian	42
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Bank BTN	63
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Regional	64
Gambar 2.3 Struktur Organisasi Cabang	65
Gambar 2.4 Pola Prima Bank BTN.....	76
Gambar 3.1 Evaluasi Input	95
Gambar 3.2 Evaluasi Proses.....	96
Gambar 3.3 Evaluasi Output.....	96
Gambar 3.4 Evaluasi OutputGrafik Kualitas <i>Teamwork</i>	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Peneliti perlu menegaskan dan mendeskripsikan beberapa istilah pada judul “Evaluasi Pelaksanaan *Teamwork* pada Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta” agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami judul skripsi ini dan mengantisipasi dari salah pengertian dan pemaknaan atasnya. Penegasan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi

Menurut pengertian bahasa kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation* yang berarti penilaian atau penaksiran.¹ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata evaluasi berarti penilaian.² Dalam kamus ilmiah populer, evaluasi berarti penaksiran, penilaian, perkiraan keadaan, penentuan nilai.³ Dari definisi tersebut, pada penelitian ini evaluasi merupakan upaya menyediakan informasi melalui proses pengukuran dan perbandingan tentang sejauh mana suatu kegiatan telah dilaksanakan berdasarkan standar tertentu yang harus dicapai. Informasi yang diperoleh akan ditafsirkan dengan Penilaian Acuan Kriteria (PAK)

¹ John M. Echolz dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 220.

² KBBI Android v4.0.0. by yuku 2009-2013. Data kamus Hak Cipta © Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2008.

³ Pius A. P. dan M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), hlm. 163.

atau Penilaian Acuan Patokan (PAP), kemudian diberikan penilaian terhadap keidealannya.

2. Pelaksanaan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata pelaksanaan memiliki arti sebagai proses, cara, perbuatan melaksanakan (rancangan, keputusan, dan sebagainya).⁴ Pelaksanaan yang dimaksud pada penelitian ini adalah suatu rangkaian kegiatan yang menggunakan kerangka konseptual input – proses – output (I-P-O).

3. *Teamwork*

Teamwork berasal dari bahasa Inggris yang berarti kerjasama kelompok.⁵ *Teamwork* didefinisikan sebagai sebuah proses kerja sama yang terdiri dari orang-orang yang luar biasa untuk mencapai hasil yang sangat luar biasa.⁶ Berdasarkan definisi tersebut, pada penelitian ini *teamwork* diteliti sebagai sebuah runtutan kronologi, yaitu berbasis input, proses, dan output.⁷

4. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Yogyakarta

Bank Tabungan Negara atau selanjutnya disebut dengan Bank BTN adalah sebuah lembaga keuangan milik negara di bawah naungan kementerian BUMN yang bergerak dibidang jasa simpan pinjam. Bank

⁴ KBBI Android v4.0.0.

⁵ John M. Echolz dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, hlm. 581.

⁶ Scarnati, J.T., *On Becoming a Team Player*, Team Performance Management: An International Journal 7, Vol. 1:2 (2001), hlm.5.

⁷ Kozlowski, Steve W.J., Ligen, Daniel R, *Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 7: 3 (2006), hlm.79.

BTN Cabang Yogyakarta merupakan tempat penelitian dilakukan yang beralamat di jalan Jendral Sudirman No. 71 Yogyakarta.

Setelah mencermati penegasan judul di atas, maka maksud penegasan judul secara keseluruhan adalah bahwa skripsi ini melaporkan kegiatan penelitian di lapangan untuk mengetahui kualitas pelaksanaan *teamwork* pada Bank Tabungan Negara cabang Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan sebuah perusahaan, tidak bisa diserahkan hanya kepada satu orang saja, dalam hal ini pemimpin. Tugas dan tanggung jawab tersebut harus dipikul oleh semua orang berdasarkan keahliannya dalam masing-masing bidang.⁸ Oleh karena itu, dibutuhkan perangkat yang disebut dengan organisasi.

Organisasi merupakan kumpulan dari dua orang atau lebih yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan. Organisasi bertujuan untuk membantu orang-orang dalam bekerja bersama-sama secara efektif.⁹ Dapat disimpulkan bahwa manusia merupakan sumber daya utama dalam menjalankan roda organisasi. Hal ini senada dengan pendapat Sudjana bahwa faktor manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen, termasuk dalam organisasi. Dengan kata lain, bahwa kemantapan kegiatan dan keberhasilan suatu organisasi sering tidak ditentukan oleh lengkapnya unsur non-manusia dan

⁸ G.R. Terry dan L.W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 17.

⁹ *Ibid.*, hlm. 82.

struktur organisasi, melainkan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi.¹⁰

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang terpadu. Komponen sumber daya manusia tentunya memiliki berbagai keahlian. Untuk itu, diperlukan sebuah tim yang berperan untuk menjalankan roda organisasi. Tim ini yang akan menggabungkan beberapa elemen kerja sehingga tercapai kesatuan kerja. Tim yang dimaksudkan adalah *Teamwork*.

Teamwork bisa disebut juga dengan kerja(sama) tim. *Teamwork* ini adalah cara untuk kerja secara bersama. *Teamwork* lah yang menjalankan seluruh kegiatan manajemen sehingga *teamwork* menjadi faktor yang berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja perusahaan. Oleh karena itu, *teamwork* menjadi elemen penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan.

Tim lebih baik dari pada perseorangan yang bertindak sendiri atau dalam kelompok organisasi yang lebih besar, khususnya bila kinerja menuntut beragam keterampilan, pertimbangan, dan pengalaman. Kebanyakan orang mengakui kapabilitas tim dan merasa perlu untuk menciptakan tim kerja (*teamwork*). Namun demikian, kebanyakan orang luput menyadari peluang tim bagi diri mereka sendiri.

Cara terbaik untuk memahami *teamwork* adalah dengan mengamati *teamwork* itu sendiri. Alasan ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di Bank BTN Cabang Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan bukan untuk mencari-cari kekurangan pada perusahaan yang diteliti melainkan hanya

¹⁰ Sudjana, D., *Manajemen Program Pendidikan Non Formal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Falah Production, 2004), hlm. 145.

sebagai bahan evaluasi. Evaluasi yang dimaksud adalah membandingkan antara hasil pengamatan *teamwork* di lapangan dengan konsep ideal kerja tim itu sendiri.

Bank Tabungan Negara (BTN) menarik untuk diteliti, dikarenakan ramainya media cetak maupun media elektronik yang memberitakan bahwa Bank BTN sedang mengalami masalah dan perlu diselamatkan dengan cara diakuisisi oleh Bank Mandiri. Fenomena ini menyita perhatian dunia, terutama bagi kalangan investor yang berharap Bank BTN secepatnya diakuisisi oleh Mandiri.

Menurut Menteri BUMN Dahlan Iskan, akuisisi Bank BTN oleh Bank Mandiri sangat mendesak dikarenakan Bank BTN perlu diperbesar sebab selama ini Bank BTN minim modal¹¹. Modal yang begitu kecil inilah yang menyebabkan lambatnya perkembangan Bank BTN selama ini sehingga perlu tambahan dana agar mega proyek pembangunan perumahan rakyat terpenuhi. Selanjutnya ada beberapa alasan lainnya yang mendukung, yaitu:

1. Merampingkan jumlah perbankan di Indonesia.
2. Mendongkrak kapasitas (pendanaan) Bank BTN dalam membiayai KPR.
3. Bank BTN kekurangan dana untuk membangun 1,5 juta unit rumah di Indonesia.

¹¹ Kompas.com, "Dahlan yang Berakal Sehat Pasti Berpikiran BTN Harus Diperbesar", <http://kabardahlaniskan.com/2014/04/22/dahlan-yang-berakal-sehat-pasti-berpikiran-btn-harus-diperbesar/#more-23648>.

4. Pemerintah tidak bisa lagi mengucurkan dana bantuan permodalan kepada BTN karena banyaknya proyek negara yang butuh pembiayaan yang besar.
5. Akuisisi Bank BTN rampung dalam tiga bulan.
6. Bank BTN akan menjadi anak perusahaan perbankan yang mengakuisisinya.
7. Bank Mandiri memiliki visi yang sama dengan Bank BTN, yakni membiayai kredit perumahan.
8. Meningkatkan daya saing perbankan Indonesia menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).
9. Indonesia akan punya bank yang besarnya lebih besar dari Singapura, Malaysia dan Thailand.

Alasan-alasan di atas memerlukan data atau fakta lainnya sebagai pembanding. Sebagai contoh data asset kedua bank tersebut. Tercatat bahwa total aset PT Bank Mandiri Tbk sekitar Rp 733 triliun pada 31 Desember 2013. Sementara itu, total aset PT Bank Tabungan Negara Tbk tercatat Rp 131,16 triliun pada 31 Desember 2013¹². Data pembanding lainnya dari sudut pandang Bank BTN, yakni:

1. Bank BTN memiliki program rumah murah dari Kementerian Perumahan Rakyat.

¹² Agustina Melani, "Isu Akuisisi Bikin Saham BTN Melonjak pada Pekan Ini", <http://bisnis.liputan6.com/read/2039272/isu-akuisisi-bikin-saham-btn-melonjak-pada-pekan-ini>

2. Di tahun 2013, BTN mampu menyalurkan 96% dari 102.000 KPR dengan fasilitas likuiditas pembiayaan perumahan (FLPP). Sedangkan Bank Mandiri hanya mampu 1.695 unit atau 1,66%.
3. Bank BTN berspesialisasi bagi kebutuhan masyarakat menengah ke bawah, sedangkan Bank Mandiri untuk menengah ke atas.
4. Valuasi BTN lebih rendah dari rata-rata industri perbankan.
5. Bank Mandiri dinilai tidak mampu memaksimalkan dana yang besar untuk KPR sehingga Bank Mandiri ingin melakukan akuisisi terhadap Bank BTN.
6. Jika akuisisi dilakukan, Bank BTN dijadikan sebagai anak Bank Mandiri sehingga seluruh kebijakan dan manajemen berubah menyesuaikan dengan kebijakan dan manajemen bank Mandiri.

Sejak isu akuisisi dicetuskan, penolakan datang dari berbagai kalangan. Terutama dari karyawan Bank BTN yang melakukan demo untuk menolak adanya proses akuisisi.¹³ Salah satunya seorang pegawai BTN, Bias Priwastuti yang bekerja sebagai Commercial Funding Head Kantor Cabang Yogyakarta, mengaku khawatir dengan kemungkinan terjadinya PHK. Bias menilai, Bank Mandiri hanya mencari cara instan untuk memperbesar asetnya dan menggapai ambisi ekspansi di pentas dunia.¹⁴

Polemik-polemik diatas menarik untuk diteliti disebabkan banyak hal yang perlu untuk diketahui. Namun, pada penelitian ini, peneliti memfokuskan

¹³Maya Nawang Wulan, "Demo Karyawan BTN Buat Pocong Dahlan Iskan", <http://www.tempo.co/read/news/2014/04/20/087571906/Demo-Karyawan-BTN-Buat-Pocong-Dahlan-Iskan>.

¹⁴Fiki Ariyanti, "BTN Dicaplok Karyawan Takut di PHK", <http://bisnis.liputan6.com/read/2039313/btn-dicaplok-karyawan-takut-di-phk>.

penelitian pada evaluasi *teamwork* pada Bank BTN Cabang Yogyakarta. Dari evaluasi tersebut, akan diketahui kualitas *teamwork* dari karyawan Bank BTN Cabang Yogyakarta secara matematis.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana kualitas masukan (*input*), proses (*process*), dan hasil (*product*) dalam pelaksanaan *teamwork* pada Bank BTN Cabang Yogyakarta?

D. Tujuan Dan Manfaat

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui kualitas masukan (*input*), Proses (*process*), dan hasil (*output*) dalam pelaksanaan *teamwork* pada Bank BTN Cabang Yogyakarta Cabang Yogyakarta.
2. Memberikan rekomendasi untuk perbaikan atau peningkatan dalam pelaksanaan *teamwork* pada Bank BTN Cabang Yogyakarta Cabang Yogyakarta

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat untuk Peneliti, sebagai suatu pengalaman berharga sebagai seorang calon karyawan, manager dan profesi lainnya yang dapat pelajari dan dikembangkan.

2. Manfaat untuk Lembaga, agar menjadi motivasi dalam memperbaiki, meningkatkan ataupun mempertahankan kualitas pelaksanaan teamwork.
3. Manfaat untuk Kampus, sebagai khazanah pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk peneliti lain sehingga penelitian bisa digali lebih dalam lagi.

E. Kajian Pustaka

Ada beberapa penelitian yang membahas variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, di antaranya yang dilakukan oleh Pirton Roul Hutagalung salah satu mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Jurusan Ilmu-Ilmu Sosial Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada yang berjudul *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Teamwork, Kompensasi, Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT Arion Paramita Holding Company*. Hasil penelitian ini menjadi pendukung teori bagi peneliti bahwa *teamwork* pada suatu perusahaan sangat penting sehingga penting juga untuk dievaluasi.

Penelitian lain yang juga memiliki kesamaan tema adalah penelitian yang berjudul *Hubungan antara komunikasi Interpersonal dan Efektivitas Kerjasama Tim Karyawan Sebuah Perusahaan Merchandise* yang ditulis oleh Dwi Mageta Wedyanto seorang mahasiswa Psikologi Universitas Islam Indonesia. Pada penelitian ini menggunakan Skala efektivitas kerjasama tim berjumlah 43 item yang disusun berdasarkan aspek-aspek efektivitas kerjasama tim menurut Dyer (1995) dan deJanasz, Dowd, Scheinider (2006).

Dari penelitian ini, peneliti mengadopsi teori-teori tentang efektivitas *teamwork*.

Penelitian lainnya yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Khudlaarin Avinita Kurnia Muharatun, mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul *Evaluasi Pelaksanaan Muatan Lokal Keterampilan di SMP 15 Yogyakarta*. Dari penelitian ini peneliti mengadopsi metode analisis data, yaitu deskriptif dengan persentase.

Penelitian ini jelas berbeda dengan penelitian terdahulu dan belum pernah dilakukan sebelumnya. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu dijelaskan oleh tabel berikut.

Tabel 1.1
Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian oleh Peneliti

No	Keterangan	Pirton Roul Hutagalung	Dwi Mageta W.	Khudlaarin A.K.M.	Peneliti
1	Tujuan Penelitian	Mengetahui pengaruh persepsi tentang <i>teamwork</i> , kompensasi, dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasional	Mengkaji hubungan antara komunikasi interpersonal dan efektivitas kerja sama tim karyawan	Mengevaluasi dan mengungkapkan pelaksanaan program muatan lokal di SMP Negeri 15 Yogyakarta yang terkait dengan komponen konteks, masukan, proses, dan hasil dari pelaksanaan program muatan lokal di SMP Negeri 15 Yogyakarta	Memberikan evaluasi terhadap pelaksanaan <i>teamwork</i> pada Bank BTN Cabang Yogyakarta berdasarkan tinjauan input, proses, dan output.
2	Metode Penelitian	Penelitian deskriptif dengan pendekatan korelasional	Penelitian deskriptif dengan pendekatan korelasional	Penelitian evaluatif dengan menggunakan model CIPP (<i>Context, Input, Process, Product</i>) yang dikembangkan oleh Stufflebeam	Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dan menggunakan metode survei kelembagaan

3	Subyek penelitian	Karyawan perusahaan PT. Arion Paramita	Karyawan garda depan dan kasir sebuah perusahaan <i>Merchandise</i>	Siswa SMP Negeri 15 Yogyakarta	Karyawan Bank BTN Cabang Yogyakarta Cabang Yogyakarta
4	Variabel Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Persepsi tentang <i>teamwork</i> • Persepsi tentang kompensasi • Persepsi tentang kepemimpinan • Komitmen organisasional 	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi interpersonal • Efektivitas kerjasama tim 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan program muatan lokal keterampilan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan <i>Teamwork</i>
5	Hasil penelitian	Variabel <i>teamwork</i> mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kepemimpinan organisasional	Ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan efektivitas kerja sama tim	Pelaksanaan program muatan lokal menurut pendapat siswa berada pada kategori cukup baik Pelaksanaan program muatan lokal menurut pendapat guru berada pada kategori baik	Belum diteliti/ akan dilakukan penelitian oleh peneliti

F. Kerangka Teori

1. *Teamwork* Bagian Dari MSDM¹⁵

MSDM sebagai asas fungsional dalam organisasi dibutuhkan untuk meyakinkan penjagaan terhadap efektivitas kerja dan tingkat kinerja yang tinggi, dan pengarahannya pada pengembangan berkelanjutan dari keseluruhan urusan perusahaan atau organisasi. MSDM meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Dengan demikian, fokus MSDM terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda.

Selanjutnya, *teamwork* sebagai salah satu kebiasaan praktek kerja baru merupakan sesuatu yang umum sekarang ini. Penerapan *teamwork* dalam pengelolaan individu yang bekerja didasarkan pada signifikansi keuntungan yang dapat diperoleh. Selain itu, *teamwork* sebagai bagian MSDM tentu berpengaruh terhadap efektivitas dan kinerja karyawan.

2. Pengertian *Teamwork*

Tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.¹⁶

¹⁵ Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, dan lain-lain, serta beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik di antaranya *recruitment*, *selection*, *development*, *compensation*, *retention*, *evaluation*, *promotion*, dan lain-lain.

¹⁶ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi Buku 1*. (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm.406.

Tim dapat pula didefinisikan sebagai (a) dua individu atau lebih yang berinteraksi secara sosial (tatap muka, maupun secara virtual); (c) mempunyai satu tujuan bersama atau lebih; (d) membawa bersama tugas-tugas yang relevan secara organisasional untuk capaian kinerja; (e) menunjukkan ketergantungan dengan terhormat untuk aliran kerja, sasaran, dan hasil; (f) mempunyai perbedaan peran dan tanggung jawab; dan (g) menanamkan kebersamaan dalam cakupan sistem organisasional dengan batas-batas dan hubungan untuk konteks sistem dan lingkungan tugas yang lebih luas.¹⁷

Tim adalah sebuah grup kecil dari orang-orang dengan keterampilan-keterampilan yang saling melengkapi yang berkomitmen untuk tujuan bersama, sasaran kinerja, dan pendekatan-pendekatan yang mereka jadikan sebagai tanggung jawab bersama.¹⁸

Selanjutnya, *teamwork* menyatakan upaya kooperatif dan koordinasi oleh individu yang bekerjasama dalam suatu kumpulan dari latar belakang umum. Hal ini membutuhkan pembagian bakat dan kepemimpinan, memainkan peran ganda.¹⁹

Buchholz mengatakan *teamwork* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang dengan kepemimpinan partisipatif, berbagi tanggung jawab, lurus dalam tujuan, komunikasi yang intensif, fokus ke masa depan, fokus pada tugas, bakat yang kreatif dan responsif untuk

¹⁷Kozlowski, Steve W.J., Ligen, Daniel R, *Enhancing the Effectiveness*, hlm.79.

¹⁸ _____, *Effective Decision Making in Teams*, <http://www.foundationcoalition.org/teams>, hlm.1.

¹⁹ Kenneth Stott dan Allan Walker, *Teams: Teamwork & Team Building*, (Singapore: Prentice Hall), hlm.27.

mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Frankel yang menyatakan bahwa *teamwork* adalah sebuah proses, keterampilan-keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim.²⁰

Berdasarkan definisi dari berbagai ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa tim adalah kumpulan individu yang tergabung dalam kelompok (grup) yang mana saling ketergantungan satu sama lainnya, berbagi peran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan, *teamwork* adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dukungan kepemimpinan partisipatif dan komunikasi intensif untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Terdapat perbedaan pandangan dari berbagai ahli tentang istilah “tim” dan “grup”. Literatur manajemen yang populer cenderung menggunakan istilah “tim”, contoh, kekuatan tim, kualitas kemajuan tim, dan keefektifan tim. Literatur akademik cenderung menggunakan kata “grup”, contoh, kohesi grup, dinamika grup, dan efektivitas grup. Beberapa ahli menggunakan istilah tim untuk grup yang mampu mencapai derajat ketergantungan dan integrasi.²¹ Berdasarkan pendapat yang dikemukakan

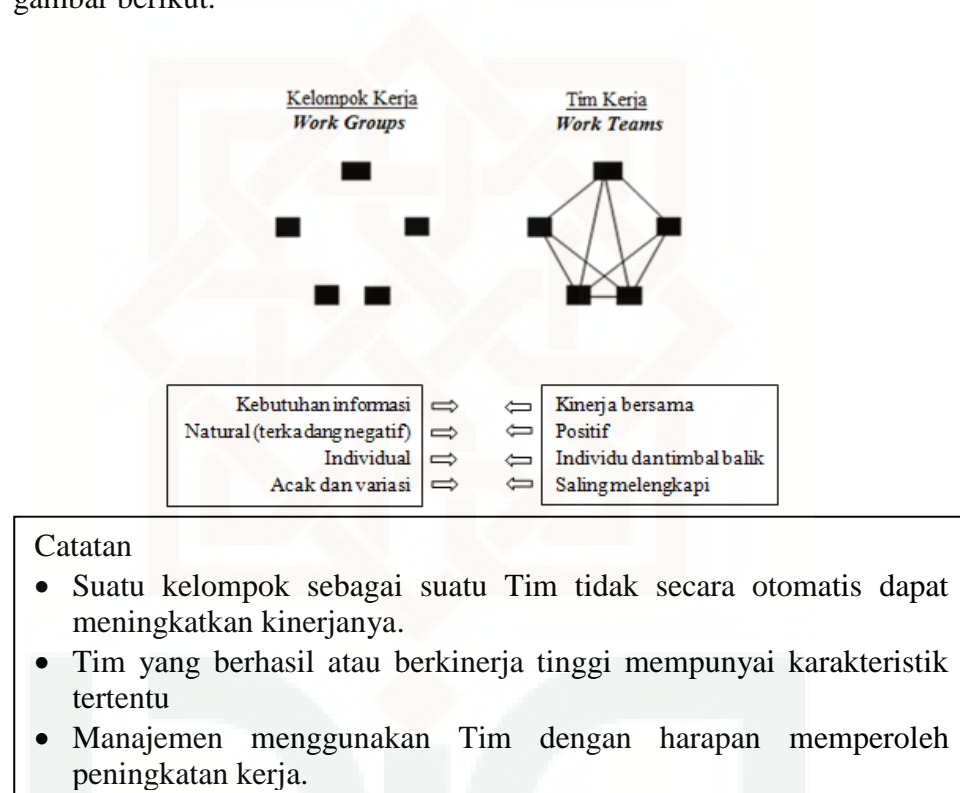
²⁰ _____. *Canadian Framework for Teamwork and Communication – Literature Review, Need Assessment, Evaluation of Training Tools and Expert Consultation*. (Canada: Canadian Patient Safety Institute, 2011), hlm.3.

²¹ Cohen, S.G., Bailey, D.E., *What Makes Teamwork: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite*, *Journal of Management*, vol. 23:3 (1997), hlm.241.

tersebut, penulis cenderung sepakat dengan pendapat yang membedakan penggunaan istilah “tim” dan “grup”.

3. Perbedaan *Teamwork* dan *Workgroup*

Adapun perbedaan *teamwork* dan *workgroup* ditunjukkan oleh gambar berikut.



Gambar 1.1. Perbedaan *Teamwork* dan *Workgroup*

Selanjutnya, perbedaan antara *teamwork* dan *workgroup* disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1.2
Perbedaan *Teamwork* dan *Workgroup*

No.	Kerja Kelompok	Kerja Tim
1	Memiliki pemimpin yang kuat dan terfokus	Memiliki peran kepemimpinan bersama
2	Memiliki akuntabilitas individu	Memiliki akuntabilitas individu dan bersama

3	Tujuan kelompok kerja sama dengan organisasi	Memiliki tujuan khusus
4	Memiliki hasil kerja individu	Memiliki hasil kerja efektif
5	Melakukan pertemuan yang efisien	Melakukan pertemuan dengan penyelesaian terbuka dan pemecahan masalah yang aktif
6	Mengukur efektivitas secara tidak langsung (contohnya; kinerja keuangan bisnis)	Menggukur kinerja secara langsung dengan memperkirakan hasil kerja kolektif
7	Mendiskusikan, memutuskan, dan mendelegasikan	Mendiskusikan, memutuskan, dan melaksanakan

4. Tipe-Tipe Tim Kerja

Tim kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa tipe, antara lain:

a. Tim Kerja Formal

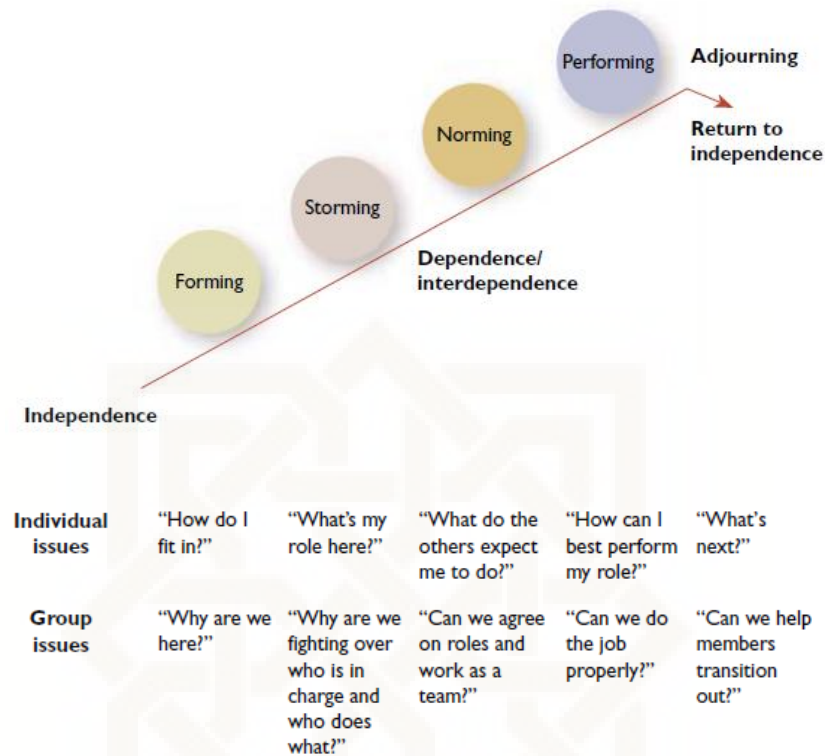
Tim kerja formal biasanya merupakan bagian yang melekat dari struktur organisasi, dan relatif permanen.

b. Tim Kerja Informal

Tim kerja informal biasanya berada di luar struktur organisasi formal, yang dibentuk untuk memecahkan masalah atau bekerja untuk suatu kegiatan organisasi yang spesifik. Tipe tim ini mempunyai dua bentuk, yakni tim pemecah masalah dan tim pembagian tugas (*task force*).

5. Tahap-Tahap Perkembangan Tim

Tahap-tahap pembentukan tim menurut Bruce Tuckman dapat dijelaskan oleh gambar berikut.



Gambar 1.2. Tahap Perkembangan Tim

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

a. *Forming*

Forming adalah tahapan di mana para anggota setuju untuk bergabung dalam suatu tim. Karakteristik utama tahap ini adalah ketidakpastian atas tujuan, struktur, dan kepemimpinan. Karena tim baru dibentuk maka setiap orang membawa nilai-nilai, pendapat dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi, setiap orang masih sungkan, malu-malu, bahkan seringkali ada anggota yang merasa gugup. Tahap ini selesai ketika para anggotanya mulai menganggap diri mereka sebagai bagian dari kelompok.

b. *Storming*

Storming adalah tahapan di mana kekacauan mulai timbul di dalam tim. Pemimpin yang telah dipilih seringkali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengganti pemimpin yang dinilai tidak mampu. Faksi-faksi mulai terbentuk, terjadi pertentangan karena masalah-masalah pribadi, semua bersikeras dengan pendapat masing-masing. Ketika tahap ini selesai, terdapat sebuah hierarki yang relatif kelas atas kepemimpinan dalam tim tersebut.

c. *Norming* (Pengaturan Norma)

Norming adalah tahapan di mana individu-individu dan sub-grup yang ada dalam tim mulai merasakan keuntungan bekerja bersama dan berjuang untuk menghindari tim tersebut dari kehancuran (bubar). Karena semangat kerjasama sudah mulai timbul, setiap anggota mulai merasa bebas untuk mengungkapkan perasaan dan pendapatnya kepada seluruh anggota tim. Tahap ini selesai ketika struktur kelompok tersebut menjadi solid dan kelompok telah mengasimilasi serangkaian ekspektasi definisi yang benar atas perilaku anggota.

d. *Performing* (Berkinerja)

Performing adalah tahapan merupakan titik kulminasi di mana tim sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Anggota kelompok saling bergantung satu sama lainnya dan mereka saling respek dalam berkomunikasi. Pada tahap ini keberhasilan tim akan terlihat dari prestasi yang ditunjukkan. Untuk tim yang bersifat permanen, *performing* merupakan tahap terakhir dari pembentukan suatu tim.

e. *Adjourning* (Pembubaran)

Adjourning ada pada tim yang mempunyai tugas yang terbatas untuk dilakukan maka terdapat tahap pembubaran. Karena bersiap untuk mengakhiri masa kerja, maka fokus utamanya adalah menyelesaikan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan kerja.

6. Keuntungan *Teamwork*

Keuntungan *teamwork* seperti yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut.

- a. *Teamwork* merupakan kunci pengembangan staf.
- b. *Teamwork* dapat menjadi strategi yang paling tepat untuk pertumbuhan.
- c. *Teamwork* dapat mempengaruhi hasil kinerja dan sasaran organisasional.
- d. *Teamwork* dapat meningkatkan hubungana sosial untuk mengatasi rasa terpisah dan sindrom kepercayaan yang rendah.
- e. *Teamwork* dapat membuat orang-orang berbagi tanggung jawab dan sasaran yang sama untuk kinerja, yaitu, sasaran umum suatu organisasi.
- f. *Teamwork* juga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan yang menambah keuntungan lebih bagi perusahaan.

7. Evaluasi *Teamwork*

a. Pengertian Evaluasi

Evaluasi atau penilaian adalah fungsi organik administrasi dan manajemen yang terakhir. Definisinya ialah proses pengukuran dan

perbandingan dari pada hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.²²

Evaluasi adalah suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu apabila dibandingkan dengan harapan-harapan yang ingin diperoleh.²³

Evaluasi juga didefinisikan sebagai salah satu fungsi manajemen berurusan dan berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sehingga mengukur seobyektif mungkin hasil-hasil dari pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mendukung maupun yang tidak mendukung suatu rencana.²⁴

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa evaluasi merupakan upaya menyediakan informasi melalui proses pengukuran dan perbandingan tentang sejauh mana suatu kegiatan telah dilaksanakan berdasarkan standar tertentu yang harus dicapai.

b. Model Evaluasi *Teamwork*

Model penilaian *teamwork* menurut ahli adalah sebagai berikut:

²² P Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 141.

²³ Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 1.

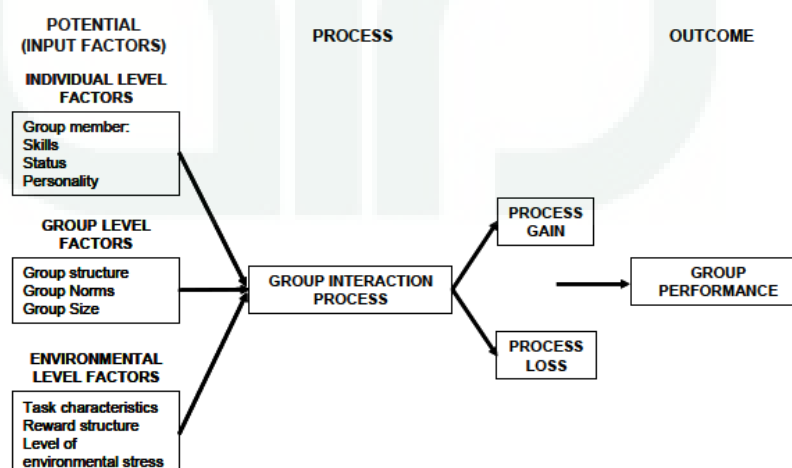
²⁴ Aji F.B. dan Siraid S.M., *Perencanaan dan Evaluasi*, (Jakarta: Bina Aksara, 1990), hlm. 30.

a. Model Diskrell, Salas, dan Ilogan (1987)

Pada model ini, faktor input mencerminkan potensi produktivitas tim. Akan tetapi, potensi untuk produktivitas ini tidak sama dengan efektivitas. Lebih lanjut, model ini fokus pada kelebihan dan kekurangan proses. Penyebab dari kelebihan dan kekurangan proses tersebut adalah interaksi dari faktor input selama proses berlangsung. Selain itu, interaksi kelompok dapat menghasilkan kinerja yang melampaui apa yang diharapkan berdasarkan faktor input.

Kelebihan utama dari model ini adalah penekanan bahwa faktor input saja tidak sama dengan kinerja atau efektivitas tim. Efektivitas justru tergantung pada interaksi dalam tim. Model ini juga mengakui adanya pengaruh dari konteks pada proses dan output tim.

Model Diskrell, Salas, dan Ilogan (1987) digambarkan sebagai berikut:



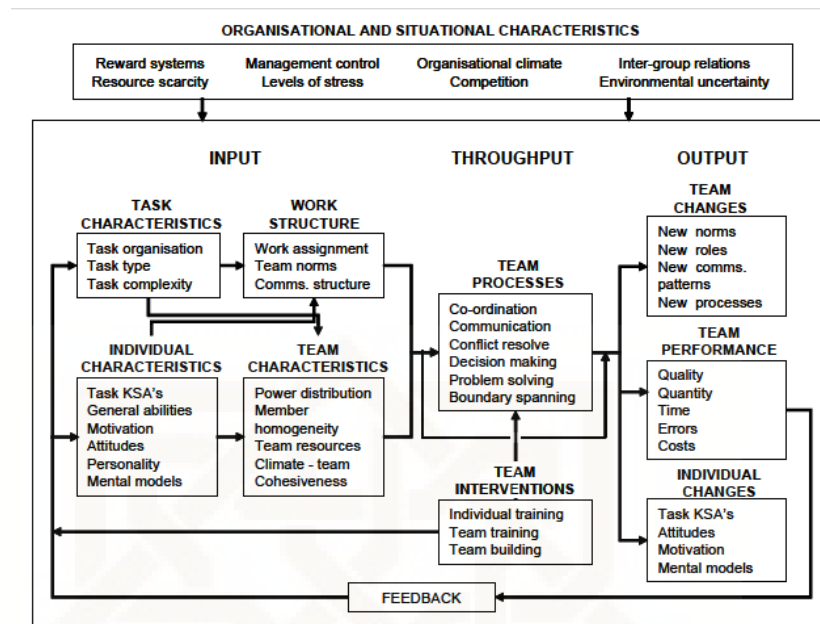
Gambar 1.3. Model Diskrell, Salas, dan Ilogan (1987)

b. Model Tannenbaum, Beard, dan Salas (1992)

Model ini mengakui pentingnya konteks situasi pada seluruh proses; serta menggabungkan umpan balik (*feedback*). Model ini mengelompokkan empat variabel input, yaitu karakteristik tugas, karakteristik individu, karakteristik tim, dan struktur kerja. Pada tahap yang kedua, *throughput*, merupakan gabungan dari proses tim dan intervensi tim. Proses tim yang dimaksudkan yaitu tindakan intra-kelompok dan antar kelompok yang mengubah sumber daya menjadi produk. Sedangkan, intervensi tim meliputi pelatihan individu dan tim serta membangun tim. Pada tahap terakhir, yaitu *output*. Ada tiga bagian output, yaitu perubahan individu, perubahan tim, dan kinerja tim.

Kelebihan model ini terletak pada penekanannya terhadap konteks tim dan aspek dinamis dari fungsi tim. Selain itu, model ini juga sangat komprehensif yang membedakan antara kerja tim dan tugas kerja baik pada level individu maupun tim.

Berikut gambar model dari Model Tannenbaum, Beard, dan Salas (1992):

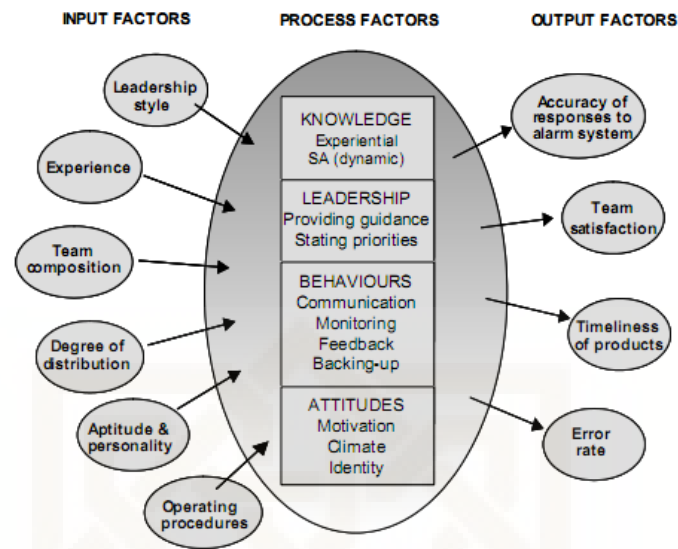


Gambar 1.4. Model Tannenbaum, Beard, dan Salas (1992)

c. Model Blendell, Henderson, Molloy, and Pascual (2001)

Model ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor input berpengaruh terhadap faktor-faktor proses yang terjadi di dalam tim. Aktivitas tim tersebut juga berpengaruh terhadap faktor-faktor output. Model ini menekankan pada proses yang terjadi di dalam tim. Akan tetapi, pengelompokan faktor-faktor input dan output mempunyai struktur yang tak nyata.

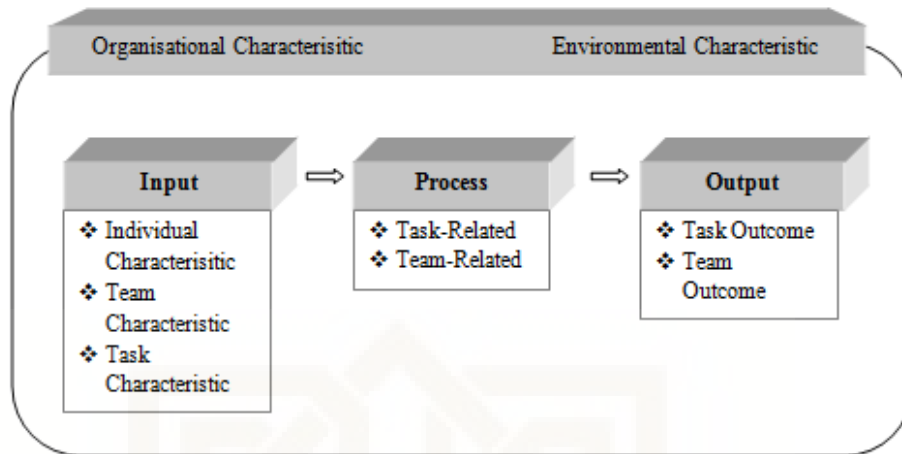
Model Blendell, Henderson, Molloy, dan Pascual (2001) digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.5. Model Blendell, Henderson, Molloy, dan Pascual (2001)

Berdasarkan model di atas, kebanyakan tim diamati sebagai sistem yang terdiri dari tiga tahap, yaitu input, proses, dan output (I-P-O) yang berarti menggunakan sumber daya (*input*), proses internal (*process/throughput*), dan menghasilkan hasil tertentu (*output*).

Dari ketiga model tersebut, maka peneliti merumuskan model evaluasi teamwork yang disesuaikan dengan tujuan penelitian yang dilakukan. Model evaluasi *teamwork* yang digunakan sebagaimana berikut.



Gambar 1.6. Model Evaluasi yang Digunakan Penulis

8. Indikator Evaluasi *Teamwork*

a. *Organizational Characteristic*

Organizational characteristic adalah keadaan atau gambaran tertentu yang mendeskripsikan tentang organisasi tersebut. Adapun yang termasuk dalam lingkup *organizational characteristic*, yaitu Sistem Sumber Daya Manusia, Manajemen Sistem Pengendalian, dan *Reward and Punishment*, dan dukungan materi.

- 1) Sistem SDM adalah pola yang mengatur tentang SDM di suatu organisasi yang melingkupi seleksi, penempatan, pengembangan dan kompensasi.
- 2) Manajemen Sistem Pengendalian adalah upaya untuk menjamin agar kegiatan mengarah kepada tujuan yang diinginkan dengan mengimplementasikan strategi yang telah ditetapkan, yaitu meliputi *strategy formulation*, *management control*, dan *task control*.

- 3) *Reward and Punishment* adalah kebijakan yang dibuat oleh suatu organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi, ataupun memberikan hukuman kepada karyawannya yang melanggar peraturan atau sejenisnya.
- 4) Dukungan materi merupakan apa yang dibutuhkan untuk melengkapi misi yang ditugaskan secara efektif dan efisien.

b. *Environmental Characteristic*

Environmental characteristic merupakan keadaan yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Adapun yang termasuk dalam lingkup *environmental characteristic* adalah otonomi, iklim organisasi, budaya bekerjasama, dan potensi stress.

- 1) Otonomi adalah kebebasan tim untuk membuat keputusan tentang kondisinya, prosesnya, dan cara mencapai tujuan. Otonomi merupakan variabel kritis dalam efektifitas tim
- 2) Iklim Organisasi merupakan gambaran cara menjalankan budaya organisasi dalam rutinitas dan kebiasaan sehari-hari dan merepresentasikan persepsi pekerja dalam situasi kerja yang umum, termasuk karakteristik organisasi tempat dan sifat hubungan mereka dengan orang lain ketika bekerja.
- 3) Budaya bekerja sama, yaitu keadaan dimana anggota organisasi dengan budaya kooperatif terdorong untuk membuat tujuan,

mengambil inisiatif dan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan-tujuan personal dan organisasi.

- 4) Potensi stres. Operasi keuangan memiliki potensi stress yang tinggi. Dalam hal ini, potensi stres dibentuk oleh intensitas operasional dan tekanan psikologi. Intensitas operasional berhubungan dengan faktor seperti tekanan waktu, dan kekurangan jam tidur. Tekanan psikologi seperti problem individu maupun antar individu.

c. *Task Characteristic*

Task characteristic berkenaan dengan tugas dan kerja dalam tim. *Task characteristic* meliputi kompleksitas, beban kerja, kejelasan tujuan, dan stabilitas tujuan.

- 1) Kompleksitas. Bagi sebuah tim, sebuah tugas dapat menjadi sulit jika kerja mengandung tugas-tugas yang berlipat-lipat dan dalam waktu yang bersamaan, tidak menentu, perubahan rencana, dan prosedur kerja yang dimampatkan.
- 2) Beban kerja, yaitu berhubungan dengan tuntutan eksternal yang muncul dari situasi yang ada. Sejumlah ciri yang dianggap berhubungan dengan beban kerja, yaitu: beban fisik, beban pikiran, beban emosional, dan tekanan waktu.
- 3) Kejelasan tujuan, dapat didefinisikan sebagai tingkat dimana anggota tim mengetahui dan memahami tujuan dan prioritas.
- 4) Stabilitas tujuan, dapat didefinisikan sebagai tingkat dimana tujuan telah dicapai dalam batas waktu yang tersisa. ketika tujuan seimbang,

tim dapat mengatur aktivitasnya dengan cara prediktif. Sebaliknya, perubahan tujuan secara tiba-tiba atau pergeseran secara bertahap membutuhkan perhatian khusus dari anggota tim untuk reorientasi dan adaptasi diri mereka terhadap situasi baru.

d. *Individual Characteristic*

Individual characteristic merupakan sesuatu yang berkenaan dengan karyawan yang mendukung gerak kerjanya bagi organisasi. *Individual characteristic* merupakan salah satu bagian dari variabel input yang menunjang terhadap proses tim. *Individual characteristic* yang dimaksud yaitu skill, pengetahuan, kecocokan individu terhadap tujuan organisasi, dan komitmen.

1) *Skill*. *Skill* anggota tim merupakan kecakapan yang dimiliki anggota tim yang mana memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dalam tim. *Skill* yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a) Taktik: kemampuan individu anggota tim untuk menentukan/merencanakan tugas selanjutnya
- b) *Skill* teknis: kemampuan individu anggota tim untuk memimpin tugas yang diperlukan
- c) *Skill* interpersonal: kemampuan anggota tim untuk bekerja sama dan berkomunikasi dengan internal maupun eksternal tim
- d) Kognitif: kemampuan individu anggota tim untuk memanfaatkan aktivitas seperti berpikir kritis, memecahkan masalah, dan membuat keputusan.

2) Pengetahuan, berkenaan dengan informasi yang diperlukan, kebijaksanaan, dan pengalaman dari individu anggota tim yang memungkinkan untuk menyempurnakan tugas mereka dalam tim. Pengetahuan yang dimaksud yaitu:

- a) Pengetahuan akan tugas, yaitu berkenaan tentang tugas yang diselesaikan.
- b) Pengetahuan akan tim, yaitu berkenaan dengan penyelenggaraan tim, seperti kelebihan dan kekurangan dari anggota lainnya, dan bentuk-bentuk tim.
- c) Pengetahuan keorganisasian, yaitu mengenai perusahaan yang mereka selenggarakan, seperti hirarki, sistem informasi, dan budaya.

3) Kecocokan tujuan personal dengan tujuan organisasi. Pengaruh kecocokan tujuan personal dikaitkan dengan “motivasi individu”. Motivasi merupakan alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi orang-orang untuk bereaksi dalam cara tertentu. Ketika individu memahami keuntungan kinerja diperoleh dari pembagian tujuan umum, anggota tim akan lebih memberi perhatian pada kinerja dan kesuksesan tim, sehingga hal ini harus diutamakan daripada tujuan personal mereka. Pensejajaran tujuan akan meningkatkan motivasi dalam tim, menimbulkan keinginan lebih untuk kerja tim dan tugas secara lebih efisien untuk menjadikan tim lebih efektif.

- 4) Komitmen, adalah satu kesatuan dari nilai-nilai dan tujuan tim, meningkatkan rasa tanggung jawab untuk dan berpartisipasi dalam kerja tim (Pearce & Ravlin 1987). Golemen (1998) menekankan bahwa individu yang berkomitmen bersedia untuk melakukan pengorbanan secara personal.

e. *Team Characteristic*

Team characteristic menggambarkan susunan tim, yaitu ukuran, komposisi, kematangan, dan gaya kepemimpinan tim tersebut.

- 1) Ukuran tim, berkenaan dengan banyaknya individu di dalam tim. Tim harus diisi dengan jumlah seminimal mungkin dari yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas kerja. Ukuran optimal tim, untuk alasan pengontrolan, umumnya tidak lebih dari tujuh orang, dalam sebuah tim yang sudah terlatih, jumlahnya bisa sebanyak dua belas orang. Ukuran optimum untuk pembuatan keputusan atau pemecahan masalah umumnya tidak lebih dari lima atau enam orang.
- 2) Komposisi tim, menunjuk kepada campuran orang di dalam tim menurut kriteria tertentu, seperti halnya *skill*, karakter, senioritas, usia, gender, etnis dan stabilitas.
- 3) Kematangan tim, yaitu mengenai capaian yang telah anggota tim kerjakan dan kembangkan bersama-sama sebagai kelengkapan tim dan kemajuan sepanjang fase perkembangan tim. Kematangan tim ditunjukkan oleh kemampuan koreksi tim, adaptasi terhadap perubahan kondisi yang dinamis, dan mampu meramalkan

kebutuhan. Kematangan tim mewujudkan pengalaman tim. Pengalaman tim membentuk pengetahuan tim yang dibagikan, termasuk pengetahuan kompetensi khusus dan umum dari tim.

- 4) Kepemimpinan yang dibagikan. Dalam kepemimpinan yang dibagikan semua anggota tim adalah pemimpin aktif, secara spontan mengambil kendali kepemimpinan dalam tim, dan ketika masukan ahli diperlukan untuk menyelesaikan masalah nasabah khusus. Kepemimpinan yang dibagikan berbeda dengan kepemimpinan tradisional dan posisional yang mana tugas pemimpin menanggung tanggung jawab umum untuk nasabah, masih sedikit kontrol melalui masukan profesional dari rekan sejawat.

f. *Task-related*

Task-related didefinisikan sebagai aspek-aspek interaksi yang berhubungan langsung dengan kerja kelompok dalam tugasnya. *Task-related* meliputi pengelolaan informasi, penafsiran situasi, pengambilan keputusan, dan manajemen.

- 1) Pengelolaan informasi, merupakan cara tim mengelola informasi atau pengetahuan, yaitu meliputi perolehan informasi, pengolahan informasi, dan pertukaran informasi.
- 2) Penafsiran situasi mencakup tiga dimensi utama. Pertama, bagian kesiagaan tim dari sistem yang beroperasi, atau berbagi persepsi dari unsur lingkungan (dengan penekanan pada dimensi ruang dan waktu). Kedua, bagian evaluasi tim dari sistem yang dioperasikan,

atau interpretasi dari makna unsur tindakan mereka. Ketiga, bagian prediksi masa depan tim, tergantung pada pemahaman pada situasi mutakhir. Singkatnya, hal ini melibatkan perasaan, pengenalan, dan antisipasi unsur lingkungan atau kejadian.

- 3) Pengambilan keputusan, yaitu identifikasi atau penciptaan berbagai pilihan, pilihan alternatif oleh integrasi perbedaan pandangan dan pendapat dari anggota tim, penerapan solusi optimal dan pengawasan akibat.
- 4) Manajemen. Dalam mengerjakan tugas, diperlukan manajemen yang efektif agar tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Manajemen dalam tugas ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.
 - a) Perencanaan adalah proses merumuskan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tim, menentukan waktu yang diperlukan untuk setiap tindakan, dan membandingkannya dengan waktu yang tersedia.
 - b) Pengorganisasian berkenaan dengan bagaimana tim akan mengimplementasikan rencana. Pengorganisasian merupakan proses dari penataan secara sistematis, peruntutan, atau mengkoordinasikan aksi tim untuk memastikan efisiensi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelum tindakan dimulai

c) Pengawasan berarti mengukur atau menaksir kemajuan terhadap kejadian, tujuan dan sasaran.

g. *Team-related*

Team-related menggambarkan bagaimana hubungan antar anggota dalam tim terjadi. *Team-related* meliputi penentuan dan pengawasan misi, interaksi internal tim, dan sokongan.

- 1) Penentuan dan pengawasan misi adalah proses membangkitkan dan pengawetan arah dan tujuan untuk tim.
- 2) Interaksi internal tim, terjadi ketika melibatkan banyak perbedaan perilaku, yaitu komunikasi, koordinasi, memberikan umpan balik, dan manajemen konflik.
 - a) Komunikasi, yaitu berkenaan dengan aspek keterbukaan, gaya bahasa, serta ekspresi perasaan dan pikiran. Komunikasi terkait tim memanfaatkan peluang yang mempengaruhi interaksi tim, organisasi, dan pengaktifan fungsi.
 - b) Koordinasi berarti pengkombinasian atau tindakan dalam pengharmonisasian, melengkapi, dukungan yang baik untuk mencapai tujuan. Koordinasi melibatkan sinkronisasi aktivitas anggota tim, seperti, mereka mengurangi konflik dan kelebihan peran, dan memastikan bahwa anggota mampu menjadi sumber daya yang unik satu sama lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien.

- c) Memberikan umpan balik mencakup pemberian saran satu sama lainnya tentang bagaimana meningkatkan kinerja.
 - d) Manajemen konflik. Ada dua strategi untuk mengatasi konflik di dalam tim. Pertama, pencegahan, membuat kondisi untuk mencegah, mengontrol, atau mengarahkan konflik tim terlebih dahulu ke kejadiannya. Kedua, re-aktif, yaitu menyelesaikan konflik segera ketika itu ditunjukkan oleh bekerja melewati batas, proses dan perselisihan personal di antara anggota tim.
- 3) *Back-up*, terjadi ketika anggota tim mendukung satu sama lainnya dengan penggantian perilaku, misal menanggung tugas, menawarkan latihan, ataupun pertolongan.

h. *Task outcome*

Task outcomes memberikan indikasi penting tentang apakah tim telah benar-benar sukses. Indikasi tersebut ditunjukkan oleh ketercapaian tujuan dan kepuasan.

- 1) Ketercapaian tujuan. Pertanyaan paling penting adalah: untuk apa derajat kesuksesan tujuan tim yang diatur oleh *stakeholder*? Sebuah masalah dengan ukuran ini, jika tujuan terlalu sulit maka tim tidak akan pernah sukses, sebaliknya, jika tujuan terlalu mudah maka tim tidak pernah gagal. Karena alasan ini, kesuksesan tujuan tidak dapat hanya mengukur efektifitas. Berkenaan kesuksesan tujuan, evaluasi dapat mengambil tempat setelah tim selesai bekerjanya atau selama proses pertengahan tujuan.

- a) Pertengahan tujuan: tim mengevaluasi bagaimana dia bekerja mempertimbangkan waktu sehingga sudah menghabiskan dan apakah memerlukan untuk diselesaikan untuk mencapai tujuan. Evaluasi ini boleh jadi atau tidak berdasarkan pada antisipasi kejadian penting
 - b) Akhir tujuan: setelah tim menyelesaikan pekerjaannya atau ketika batas waktu terlewati, tim mengevaluasi apa derajat ketercapaian tujuannya.
- 2) Kepuasan kerja, berkenaan dengan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaiknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

i. *Team Outcome*

Team Outcome menunjukkan kemajuan tim sebagai sebuah hasil dari proses tim. *Team outcome*, dalam banyak kasus merupakan hasil yang diinginkan proses tim dalam mencapai tujuan, yaitu saling percaya, moral, kohesi, kepercayaan bersama mencapai tujuan, berbagi visi, dan saling menghormati.

- 1) Saling percaya, adalah keadaan psikologis yang menunjukkan dirinya dalam perilaku untuk orang lain. Kepercayaan didasarkan pada harapan membuat perilaku dari yang lainnya ini. Dengan definisi ini, itu jelas sehingga kepercayaan sebagai sebuah keadaan

psikologi adalah inti definisi, dan sehingga perilaku percaya hanya dapat ada secara logika sebagai perwujudan dari keadaan psikologi ini.

- 2) Moril, digambarkan sebagai semangat dan ketekunan serta yang mana anggota dari keikutsertaan kelompok dalam menentukan aktivitas kelompok. Dalam pengertian ini moril adalah konsep pada level individu, yang dapat dipengaruhi oleh keduanya, variabel individu maupun grup.
- 3) Kohesi, menunjuk pada 'kekuatan medan penuh', yang mana tindakan anggota tetap dalam kelompok. Riset menunjukkan bahwa ketika tim berkomunikasi dengan baik dalam tahap proses, level kohesi antara anggota tim meningkat.
- 4) Kepercayaan bersama dalam mencapai tujuan. Efikasi kolektif berkenaan dengan kemampuan tim untuk menunjukkan secara efektif yang memberikan kumpulan spesifik dari tuntutan tugas. Efikasi kolektif juga memudahkan pengaruh terhadap keefektifan tim. Kesepakatan kerja dalam area ini muncul mendukung dasar motivasi dari pengaruh efikasi kolektif dalam kinerja tim. Contoh, anggota tim yang mempunyai kepercayaan diri tinggi dalam tim, akan termotivasi bekerja dengan baik, dan oleh karena itu meningkatkan kemungkinan hasil yang sukses.
- 5) Berbagi visi. Hasil ini menunjukkan bahwa tim mempunyai persepsi berbagi bersama bagaimana bereaksi lain kali dalam keadaan serupa,

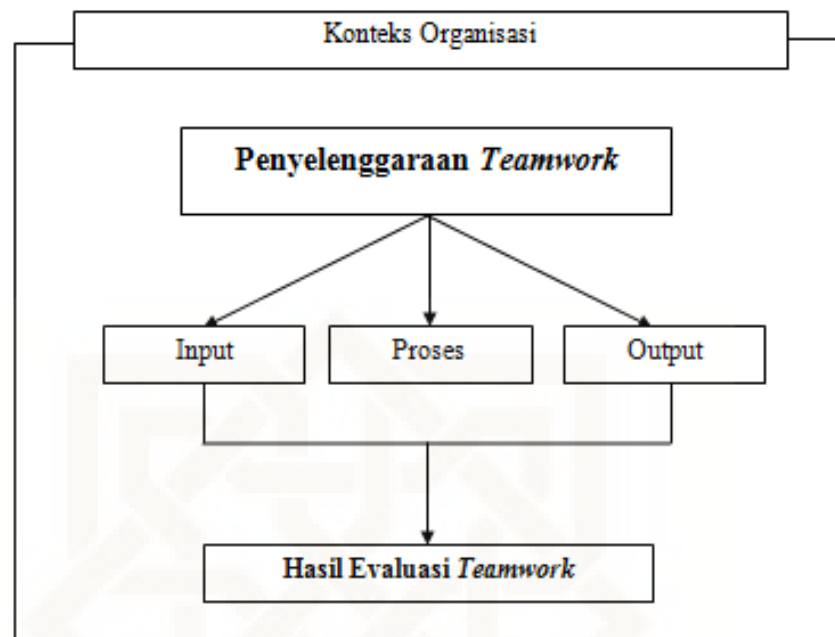
penggabungan keduanya maksud eksplisit maupun implisit yang berdasarkan pokok tujuan dianggap sepanjang perintah.

- 6) Saling menghormati, merujuk pada fakta bahwa anggota tim mencoba untuk memahami setiap lainnya meskipun mereka berbeda. Saling menghormati merujuk pada fakta bahwa anggota tim mencoba untuk memahami setiap lainnya meskipun mereka berbeda. Penerapan ini sebanyak hormat kepada hubungan pemimpin-anggota tim, sebagaimana itu berlaku antar anggota tim mereka sendiri.

G. Paradigma Penelitian

Teamwork dewasa ini menjadi trend baru dalam pengelolaan organisasi. Manfaat *teamwork* telah banyak dirasakan oleh organisasi atau perusahaan yang menjalankannya. Oleh karena itu, pelaksanaan *teamwork* memerlukan evaluasi yang merupakan tahap penilaian terhadap segala yang berkaitan dengannya. Apakah tiap tahap dalam *teamwork* telah mencapai kualitas yang optimal? Apakah yang harus diperbaiki atau tingkatkan dalam pelaksanaan *teamwork*? Hal ini sesuai dengan tipe dan model evaluasi yang digunakan berdasarkan tujuan penelitian.

Berdasarkan hal tersebut, kerangka yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1.7. Kerangka Konseptual

H. Metodologi Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini diambil dengan dasar bahwa metode kuantitatif merupakan salah satu teknik penelitian yang yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desainnya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Menurut Sugiyono,

metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme.²⁵

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif (*descriptive research*). Penelitian deskriptif berusaha memberikan gambaran secara sistematis dan cermat tentang fakta-fakta aktual dan sifat-sifat populasi tertentu.²⁶ Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.²⁷ Definisi lain menyebutkan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.²⁸ Alasan pemilihan penelitian deskriptif ini dikarenakan kemampuannya menggambarkan fakta-fakta dan menguraikan variabel sebagaimana adanya, untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan secara rasional.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei. Arti kata survei menurut S. Margono adalah pengamatan atau penyelidikan yang kritis

²⁶ Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 14.

²⁷ Nawawi Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003), hlm. 63.

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas, 2003), hlm.11.

untuk mendapatkan keterangan yang jelas dan baik terhadap suatu persoalan tertentu dan dalam suatu daerah tertentu. Menurut Winarno Surakhmad, pada umumnya survei merupakan cara mengumpulkan data dari sejumlah unit atau individu dalam waktu yang bersamaan.²⁹

Pemilihan survei ditentukan berdasarkan tingkat kealamiah tempat penelitian. Survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data (perlakuan yang dimaksud tidak seperti dalam penelitian eksperimen).³⁰ Dengan survei, peneliti hendak menggambarkan karakteristik tertentu dari suatu populasi, apakah berkenaan dengan sikap, tingkah laku, ataukah aspek sosial lainnya.³¹

Survei yang dilakukan adalah survei kelembagaan (*institutional survey*). Survei jenis ini dilakukan dengan mengambil objek berupa lembaga tertentu yang terdapat di masyarakat.³² Dalam penelitian ini, lembaga yang diteliti adalah Bank BTN Cabang Yogyakarta. Sedangkan, berdasarkan waktu penelitian, survei ini merupakan *cross-sectional survey*, dimana informasi yang dikumpulkan pada suatu saat tertentu.³³

²⁹ Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian*, hlm. 26.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.12.

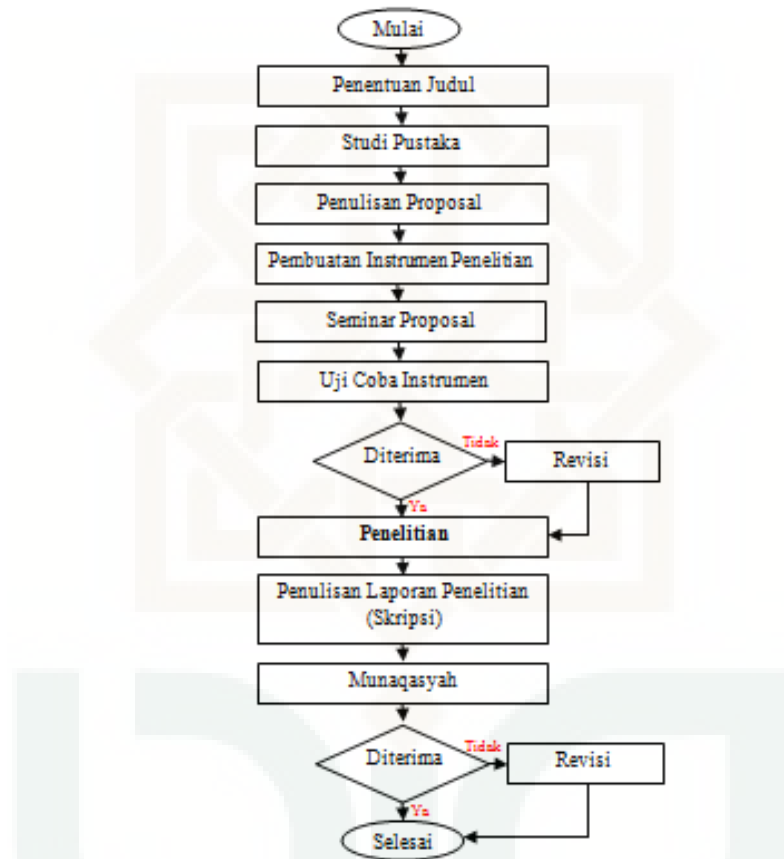
³¹ Sanapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1989), hlm.23.

³² Nawawi Hadari, *Metode Penelitian*, hlm. 65.

³³ Ronny Kountur, *Metode penelitian untuk penulisan skripsi dan tesis*, (Jakarta: Teruna grafika, 2005), hlm. 106.

4. Diagram Alir Penelitian

Agar memudahkan penentuan tiap-tiap langkah dalam penelitian ini maka penulis membuat diagram alir penelitian. Diagram alir penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1.8. Diagram Alir Penelitian

5. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh.³⁴ Pada penelitian ini sumber data yang digunakan berasal dari data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hlm. 107.

pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.³⁵ Data primer pada penelitian ini diperoleh dari responden yang merupakan karyawan pada Bank BTN Cabang Yogyakarta yang memenuhi kriteria *teamwork* melalui angket.

6. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga.³⁶ Definisi lain menyebutkan bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan.³⁷ Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁸

Sampel adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian.³⁹ Atau dengan kata lain, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang merupakan bagian dari *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama

³⁵ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 91.

³⁶ Sofian Effendi dan Tukiran, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 2012), hlm. 154.

³⁷ Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian*, hlm. 116.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian*, hlm. 117.

³⁹ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), hlm.107.

bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁴⁰ Sedangkan, *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁴¹ Lebih lanjut, dalam *purposive sampling*, pemilihan subjek didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan populasi yang diketahui sebelumnya.⁴² Menurut Suharsimi, Sampel bertujuan (*Purposive Sample*) dilakukan dengan cara mengambil subjek berdasarkan tujuan tertentu.⁴³

Jadi, yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank BTN cabang Yogyakarta, sedangkan sampel dari penelitian ini adalah karyawan Bank BTN Cabang Yogyakarta yang memenuhi kriteria sebuah kerja sama tim (*teamwork*).

7. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah *teamwork*. Evaluasi *teamwork* ditinjau dari level masukan (*input*), proses (*process*), dan hasil (*output/outcome*), merupakan sub-variabel dalam penelitian ini.

8. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi angket tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan.⁴⁴ Orang

⁴⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian*, hlm.122.

⁴¹ Sugiyono. *Metode Penelitian*, hlm.124.

⁴² Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian*, hlm. 124.

⁴³ Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, hlm. 139.

⁴⁴ Muhammad Idrus, *Metode-Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif)*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2007), hlm. 127.

yang memberikan tanggapan (*respons*) atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan disebut responden.⁴⁵ Angket dipilih berdasarkan keuntungan yang dimilikinya, yaitu sebagai berikut.

- a. Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden
- b. Dapat dibuat anonim sehingga responden bebas, jujur dan tidak malu-malu dalam menjawab
- c. Dapat dibuat terstandar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama

Adapun Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert atau disebut juga sebagai *method of summated ratings* karena menilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan dijumlahkan sehingga mendapat nilai total.⁴⁶ Menurut Sugiyono, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Selanjutnya, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.⁴⁷ Pada skala *Likert*, jawaban pernyataan terdiri dari pernyataan positif (*favorabel*) dan negatif (*unfavorabel*). Pilihan jawaban dapat terdiri dari tiga, empat atau lima item. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan

⁴⁵ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 65.

⁴⁶ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, hlm. 77.

⁴⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian*, hlm.134.

skala dengan empat item jawaban yaitu : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Tabel 1.3
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Sub-Variabel	Aspek	Indikator	Jumlah Butir	Nomor Butir (+/-)
Input	Individual	Skill	4	1(-), 2(+) 3(+), 4(+)
		Pengetahuan	3	5(-), 6(+) 7(-)
		Kecocokan tujuan personal dengan organisasi	2	8(+), 9(-)
		Komitmen	1	10(+)
	Team	Ukuran	2	11(+), 12(-)
		Komposisi	2	13(+), 14(-)
		Kematangan	3	15(+), 16(-) 17(-)
		Kepemimpinan yang dibagikan	2	18(-), 19(+)
	Task	Kompleksitas	3	20(-), 21(+) 22(-)
		Beban Kerja	3	23(-), 24(+) 25(-)
Kejelasan Tujuan		3	26(+), 27(-) 28(+)	
Proses	Task-related	Pengelolaan Informasi	3	29(+), 30(+) 31(-)
		Penafsiran Situasi	3	32(+), 33(+) 34(-)
		Pengambilan Keputusan	2	35(-), 36(+)
		Manajemen	3	37(+), 38(+) 39(-)
	Team-related	Penentuan dan Pengawasan visi	2	40(+), 41(-)
		Interaksi internal Tim	5	42(-), 43(+) 44(+), 45(-) 46(+)
		Sokongan	1	47(+)

Output	Task Outcome	Ketercapaian tujuan	2	48(-), 49(+)
		Kepuasan kerja	4	50(-), 51(+) 52(+)
	Team Outcome	Saling percaya	1	53(-)
		Moril	2	54(+), 55(-)
		Kohesi	2	56(+), 57(+) 58(-)
		Saling percaya dalam mencapai tujuan	1	59(+)
		Visi bersama	1	60(+)
		Saling Menghormati	1	61(-)

9. Teknik Analisis Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan.

a. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam mengukur fungsi ukurnya.⁴⁸ Suatu instrumen dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika instrumen tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya sesuai dengan maksud pengukuran tersebut. Jika instrumen tidak menghasilkan hasil yang tidak sesuai dengan tujuan pengukuran, maka instrumen memiliki validitas yang rendah.

Penelitian ini menggunakan validitas instrumen yaitu validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*).

Validitas isi adalah validitas yang berkenaan dengan isi dan format

⁴⁸ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm 5.

instrumen.⁴⁹ Validitas isi ditentukan melalui metode *professional judgement*, yaitu pertimbangan ahli tentang isi materi tes atau skala tersebut.⁵⁰ Sedangkan validitas konstruk adalah tipe validitas yang menunjukkan sejauhmana tes mengungkap suatu *trait* atau konstruk teoritik yang hendak diukur.⁵¹ Validitas konstruk diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows Versi 17*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jadi, kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.⁵²

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* dari asal kata *rely* dan *ability*.⁵³ *Rely* artinya kepercayaan, yaitu suatu instrumen yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya, sedangkan *ability* artinya keajegan, suatu instrumen yang dapat memberikan hasil yang sama jika diteskan pada kelompok yang sama pada waktu dan kesempatan yang berbeda.⁵⁴ Reliabilitas juga diartikan sebagai kepercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran.⁵⁵ Pengukuran yang

⁴⁹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 229.

⁵⁰ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian*, hlm. 153.

⁵¹ Saifuddin Azwar, *Dasar-Dasar Psikometri*, hlm.53.

⁵² M. Farhan Quadratullah dan Epha Diana Suphandi, *Hand Out Praktikum Metode Statistik*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kaliaga), hlm. 61.

⁵³ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, hlm 4.

⁵⁴ Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 258.

⁵⁵ Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 111-112.

tidak cermat akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi di antara individu ditentukan oleh faktor error, bukan dari perbedaan yang sebenarnya. Oleh karena itu, hasil pengukuran tersebut tidak akan konsisten dari waktu ke waktu.

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) yang berada dalam rentang angka dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien semakin rendah, maka semakin rendah pula reliabilitasnya. Sampai sekarang pemakaian koefisien reliabilitas belum memberikan satu angka yang pasti. Koefisien reliabilitas sebenarnya berasal dari hasil perhitungan terhadap data empirik dari sekelompok subjek yang pada dasarnya hanya merupakan suatu estimasi saja dari reliabilitas pengukuran yang sesungguhnya, sedangkan besarnya koefisien itu banyak dipengaruhi oleh heterogenitas skor yang ada dalam kelompok tersebut. Oleh karena itu, pemakaian koefisien reliabilitas tergantung pada pemakaian skala dalam menentukan suatu koefisien suatu reliabilitas sudah cukup memuaskan bagi tujuan pengukuran atau belum.

Teknik perhitungan reliabilitas yang dilakukan adalah dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows Versi 17*. Peneliti menetapkan syarat minimum data valid adalah $r = 0,7$.⁵⁶

⁵⁶ George A. Morgan dkk, *SPSS for Introductory Statistics Use and Interpretation Second Edition*, (London: Lawrence Erlbaum Association, 2004), hlm.124.

10. Teknik Analisis Data

Data yang berasal dari instrumen dianalisis untuk keperluan evaluasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram; perhitungan modus, median, mean, desil, persentil; perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi; dan perhitungan persentase.⁵⁷

Kegiatan dalam analisis data untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab masalah.⁵⁸ Sarlito (dalam Burhan Bungin dan Laely Widjajati, 1992: 229) menyebutkan dua langkah dalam analisis data, yaitu: 1) pencatatan data hasil penelitian, dan 2) prosedur pengolahan dan interpretasi data.⁵⁹ Secara garis besar, pekerjaan analisis data meliputi tiga langkah, yaitu: 1) persiapan, 2) tabulasi, dan 3) penerapan data sesuai dengan penelitian.⁶⁰

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian*, hlm. 207-208.

⁵⁸ Ibid., hlm.207.

⁵⁹ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian*, hlm.199.

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm.235.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis melalui tahapan sebagai berikut.

- a. Persiapan, dilakukan dengan pengecekan terhadap identitas responden, kelengkapan instrumen yang diterima, dan kelengkapan jawaban responden terhadap variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam item pernyataan.
- b. Pemberian skor (*scoring*), yaitu penskalaan atas jawaban responden terhadap item-item yang terdapat dalam instrumen. Karena instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, maka prosedur penskalaan didasarkan pada asumsi berikut.⁶¹
 - 1) Setiap stimulus (item) memiliki karakteristik favorabel atau tak-favorabel. Karakteristik favorabel adalah sifat yang secara normatif dianggap baik, diinginkan, atau disukai.
 - 2) Respons positif terhadap stimulus favorabel dan respon negatif terhadap stimulus tak-favorabel harus diberi bobot yang lebih tinggi dari pada respon negatif terhadap stimulus favorabel dan respon positif terhadap stimulus tak favorabel.

Dengan demikian, penskalaan terhadap stimulus (item) favorabel (positif) adalah sebagai berikut.

⁶¹ Saifuddin Azwar, *Dasar-Dasar Psikometri*, hlm.123-124.

Tabel 1.4
Nilai Skala Respon Favorabel

Pilihan Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Adapun penskalaan terhadap stimulus (item) tak-favorabel (negatif) adalah sebagai berikut.

Tabel 1.5
Nilai Skala Respon Unfavorabel

Pilihan Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	4

- c. Memberikan kode (coding), yaitu memberikan kode-kode tertentu terhadap tiap-tiap item pernyataan. *Coding* hanya sekedar membantu untuk membedakan, bukan berarti angka yang ada memiliki makna.
- d. Tabulasi, yaitu kegiatan memasukkan data dalam tabel-tabel dan mengatur angka-angka sehingga memudahkan dalam proses perhitungan.
- e. Melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Perhitungan yang dilakukan mengacu kepada Penilaian Acuan Patokan (PAP), disebut juga *Criteria Reference Evaluation*. Dalam penilaian ini,

skor yang diperoleh dibandingkan dengan skor ideal atau skor total maksimal yang dapat dicapai.⁶²

Cara mengubah skor empiris atau skor yang diperoleh menjadi nilai dengan PAP adalah sebagai berikut.

a. Menghitung skor rata-rata dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

\bar{X} = Skor rata-rata

$\sum X$ = Jumlah skor

N = Jumlah responden

b. Menentukan nilai rerata ideal dan simpangan baku

\bar{X}_i : rata-rata ideal yang dapat dicari dengan menggunakan rumus.

$$\bar{X}_i = \frac{1}{2} \times (\text{skor maksimal ideal} + \text{skor minimal ideal})$$

SBi : simpangan baku ideal yang dapat dicari dengan rumus.

$$SBi = \left(\frac{1}{6}\right) \times (\text{skor maksimal ideal} - \text{skor minimal ideal})$$

Skor maksimal ideal = Σ butir kriteria x skor tertinggi

Skor minimal ideal = Σ butir kriteria x skor terendah

c. Konversi skor menjadi nilai sesuai dengan kriteria kategori penilaian ideal sebagaimana ketentuan dalam tabel berikut:

⁶² Sukarjo, *Kumpulan Materi Evaluasi Pembelajaran*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2006), hlm.52.

Tabel 1.6
Kriteria Kategori Penilaian Ideal

No	Rentang skor (<i>i</i>) kuantitatif	Kategori Kualitatif
1	$\bar{X}_i + 1,5 SB_i < X$	Sangat Baik
2	$\bar{X}_i < X \leq \bar{X}_i + 1,5 SB_i$	Baik
3	$\bar{X}_i - 1,5 SB_i < X \leq \bar{X}_i$	Tidak Baik
4	$X \leq \bar{X}_i - 1,5 SB_i$	Sangat Tidak Baik

Keterangan:

\bar{X}_i = Skor rata-rata

SBi = Simpangan baku skor ideal

X = Skor aktual

Selain melakukan perhitungan dengan PAP, juga dilakukan perhitungan terhadap persentase keidealan setiap sub-variabel, yaitu sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

P = angka persentase

Skor ideal = skor tertinggi tiap butir x jumlah butir x jumlah responden

I. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pelaksanaan *teamwork* di lapangan dan melakukan penilaian atasnya. Sistematika penelitian ini dikelompokkan dalam 4 bab, yaitu:

BAB I merupakan Pendahuluan yang berisikan latar belakang, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, penelitian relevan,

landasan teori, kerangka berpikir dan metodeologi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: merupakan deskripsi lengkap tentang Bank BTN Cabang Yogyakarta Cabang Yogyakarta.

BAB III: merupakan analisis hasil penelitian dan memberikan pembahasan terhadap hasil penelitian.

BAB IV: merupakan lembar penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan *teamwork* secara keseluruhan dapat dikatakan baik berdasarkan pada perolehan persentase keidealan: input sebesar 78,73%; proses sebesar 78,83%; dan output sebesar 78,7% dari persentase keidealan sebesar 100%.
2. Secara deskriptif dari persentase di atas menunjukkan bahwa keadaan input yang meliputi karakteristik individu, karakteristik tim dan karakteristik tugas. Aspek *individual characteristic* (input), *team characteristic* (input), *task characteristic* (input), *task-related* (proses), *team-related* (proses) dan *task-outcome* (output) termasuk dalam kategori baik. Dengan kategori baik tersebut, maka untuk menjadi yang lebih baik lagi sangat memungkinkan yakni pada kategori sangat baik.

B. Saran

Penelitian ini masih terbatas pada evaluasi secara kuantitatif terhadap pelaksanaan *teamwork* dari sudut pandang penulis sehingga penelitian lebih lanjut diharapkan dapat dilakukan. Adapun penelitian yang akan datang hendaknya lebih dari sekedar evaluasi, yakni mengadakan penelitian dengan mengembangkan pola pelatihan *teamwork and team building* pada lembaga-lembaga keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji F.B. dan Siraid S.M., *Perencanaan dan Evaluasi*, Jakarta: Bina Aksara, 1990.
- Amstrong, Michael, *Performance Management*, terj. Toni Setiawan, Nyutran: Tugu Publisher, 2004.
- Brown, Denise, *Implementation of the Teamwork Skilss Inventory Among Adolescents*, tesis tidak diterbitkan, Arizona State University, 2010.
- Cantu, Cynthia J., *Evaluating Team Effectiveness: Examination of theTeam Assesment Tool*, disertasi tidak diterbitkan, University of North Texas, 2007.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.
- Cohen, S.G., Bailey, D.E., *What Makes Teamwork: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite*, *Journal of Management*, vol. 23:3, 1997.
- G.R. Terry & L.W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, terj. G.A. Ticoalu, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Jiang, Xin, *How to Motivate People Working in Teams*, *International Journal of Bussiness and Management*, vol. 5: 10, 2010.
- John M. Echolz dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- KBBI Android v4.0.0. by yuku 2009-2013. Data kamus Hak Cipta © Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2008.
- Kozlowski, Steve W.J., Ligen, Daniel R., *Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. Psychological Science in the Public Interest*, vol. 7: 3, 2006.
- Luthan, Fred, *Perilaku Organisasi Episode 10*, terj. Vivin Andika Yuwono, dkk, Yogyakarta: Andi, 2006.

- M. Farhan Quadratullah dan Epha Diana Suphandi, *Hand Out Praktikum Metode Statistik*, Yogyakarta: UIN Sunan Kaliaga, 2010.
- Mickan, Sharon & Rodger, Sylvia, *Characteristics of Effective Teams: A Literature Review*, Australian Health Review, vol 23:3, 2000.
- Morgan, George A. dkk, *SPSS for Introductory Statistics Use and Interpretation Second Edition*, London: Lawrence Erlbaum Association, 2004.
- Muhammad Idrus, *Metode-Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif)*, Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2007).
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Nawawi Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003.
- North Atlantic Treaty Organisation (NATO), *Military Command Team Effectiveness: Model and Instrument for Assesstment and Improvement*, 2005.
- Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- P. Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Pius A. P. dan M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola, 1994.
- Robbins, Stephans, *Organization Theory, Structure, Design and Application*, terj. Yusuf Udara, Jakarta: Arean, 1994.
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi Buku 1*, terj. Halida dan Dewi Sartika Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Ronny Kountur, *Metode penelitian untuk penulisan skripsi dan tesis*, Jakarta: Teruna grafika, 2005)
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.

- Sanapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1989.
- Scarnati, J.T., *On Becoming a Team Player*, Team Performance Management: An International Journal 7, Vol. 1:2, 2001.
- Sofian Effendi dan Tukiran, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2012.
- Stott, Kunneht & Walker, Allan, *TEAMS Teamwork & Teambuilding: The Manager's Complete Guide to TEAMS in Organisations*, Singapore: Prentice Hall, 1995.
- Sudjana, D., *Manajemen Program Pendidikan Non Formal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Falah Production, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- Sukarjo, *Kumpulan Materi Evaluasi Pembelajaran*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2006.
- Tarricon, P. & Luca, J., *Succesful Teamwork: A Case Study*, Australia: HERDSA, 2002.
- Wilson, Graham, *The Fast-Track MBA Series Problem Solving and Decision Making*, terj. Damiano Q.R. dan Soesanto B., Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1993.
- Windayanti, Pengaruh Promosi terhadap Nilai Jumlah Simpanan/Tabungan pada Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta, skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Janabdra, 2002.
- Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2010.
- _____, *Canadian Framework for Teamwork and Communication – Literature Review, Need Assesment, Evaluation of Training Tools and Expert Consultation*. Canada: Canadian Patient Safety Institute, 2011.
- _____, *Effective Decision Making in Teams*, <http://www.foundationcoalition.org/teams>, diakses tanggal 13 Januari 2014

<http://www.btn.co.id.>, diakses tanggal 5 Juni 2014.

Agustina Melani, “Isu Akuisisi Bikin Saham BTN Melonjak pada Pekan Ini”, <http://bisnis.liputan6.com/read/2039272/isu-akuisisi-bikin-saham-btn-melonjak-pada-pekan-ini>, diakses tanggal 8 Juni 2014.

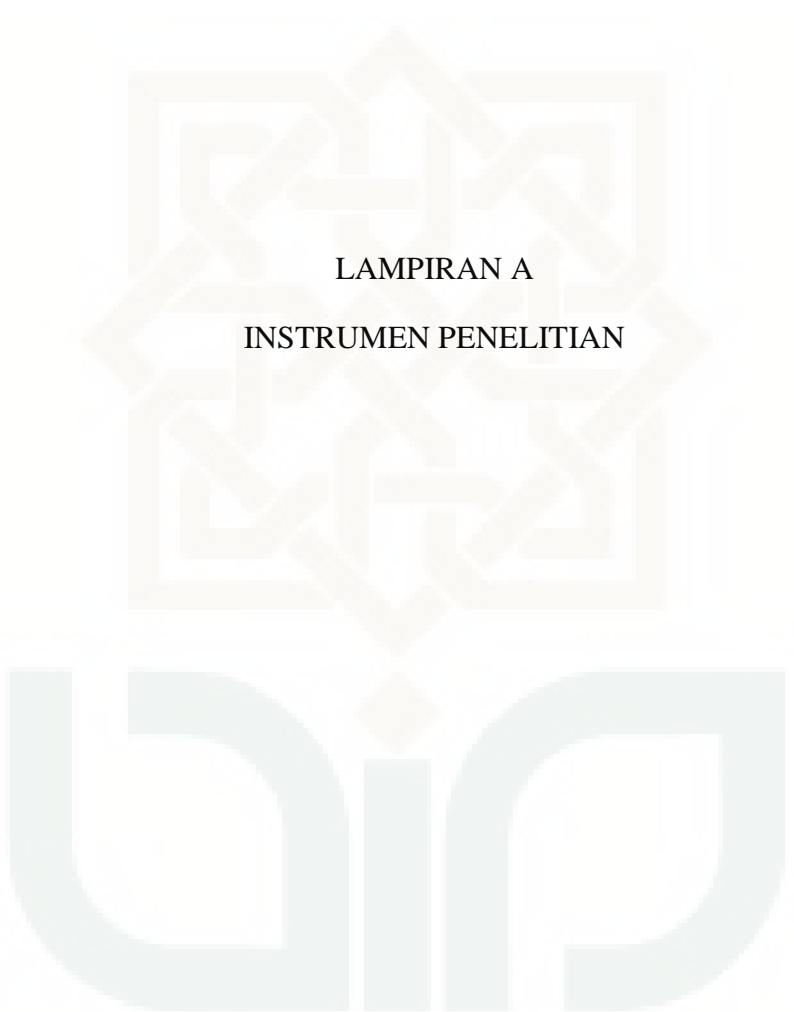
Fiki Ariyanti, “BTN Dicaplok Karyawan Takut di PHK”, <http://bisnis.liputan6.com/read/2039313/btn-dicaplok-karyawan-takut-di-phk>, diakses tanggal 8 Juni 2014.

Kompas.com, “Dahlan yang Berakal Sehat Pasti Berpikiran BTN Harus Diperbesar”, <http://kabardahlaniskan.com/2014/04/22/dahlan-yang-berakal-sehat-pasti-berpikiran-btn-harus-diperbesar/#more-23648>, diakses tanggal 8 Juni 2014.

Maya Nawang Wulan, “Demo Karyawan BTN Buat Pocong Dahlan Iskan”, <http://www.tempo.co/read/news/2014/04/20/087571906/Demo-Karyawan-BTN-Buat-Pocong-Dahlan-Iskan>, diakses tanggal 8 Juni 2014.

LAMPIRAN - LAMPIRAN





LAMPIRAN A
INSTRUMEN PENELITIAN

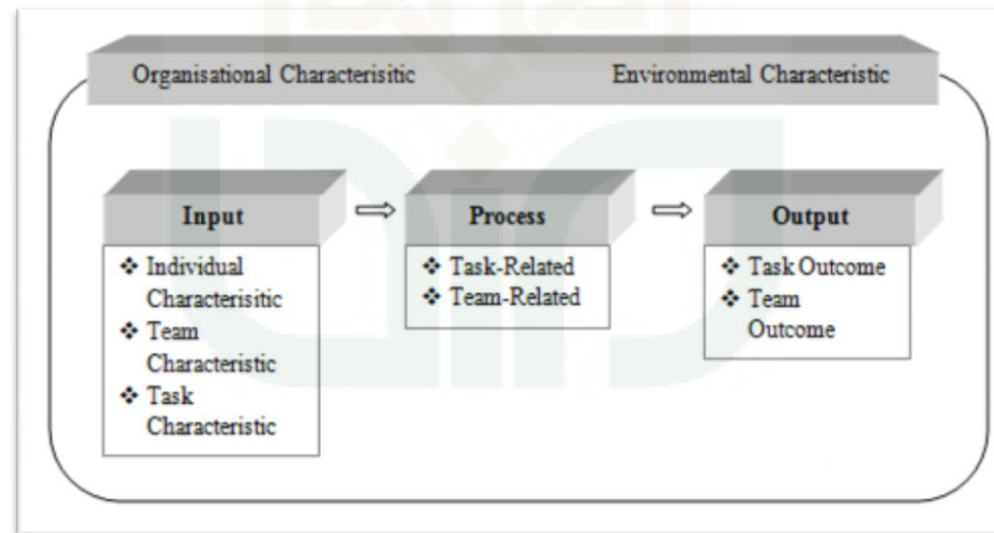
Kisi-Kisi Angket

“Evaluasi Pelaksanaan *Teamwork* pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta”

Rumusan Masalah:

Bagaimana kualitas masukan (*input*), proses (*process*), dan hasil (*product*) dalam pelaksanaan *teamwork* pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta?

Variabel Penelitian: Pelaksanaan *Teamwork* dengan Sub-variabel: Input-Process-Output (I-P-O)



Jenis Instrumen yang digunakan:

Angket yang menggunakan skala Likert dengan opsi: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Aspek	Indikator	Deskriptor	Jumlah Butir	Nomor Butir (+/-)
Individual	Skill	<ul style="list-style-type: none">• Menentukan taktik dalam perencanaan tugas• Memimpin tugas yang diperlukan• Bekerja sama dan berkomunikasi dengan internal maupun eksternal tim• Menangani aktivitas; berpikir kritis, memecahkan masalah dan membuat keputusan	4	1(-) 2(+) 3(+) 4(+)
	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none">• Memahami keseluruhan tugas yang dibebankan• Memahami tentang kerjasama tim dan orang-orang yang terlibat di dalamnya• Memahami tentang keorganisasian perusahaan	3	5(-) 6(+) 7(-)
	Kecocokan tujuan personal dengan organisasi	<ul style="list-style-type: none">• Tujuan personal sejalan dengan tujuan organisasi• Memiliki motivasi yang besar	2	8(+) 9(-)
	Komitmen	<ul style="list-style-type: none">• Bersedia berkorban untuk kebaikan/kepentingan organisasi	1	10(+)
Team	Ukuran	<ul style="list-style-type: none">• Banyaknya anggota tim sesuai dengan banyak beban pekerjaan• Banyak anggota tim cukup/kecil	2	11(+) 12(-)
	Komposisi	<ul style="list-style-type: none">• Orang yang tergabung dalam tim terdiri atas orang-orang dari	2	13(+) 14(-)

		berbagai bidang keahlian		
	Kematangan	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan latar belakang membantu menyelesaikan pekerjaan • Mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang tidak tetap • Mampu mengoreksi sendiri • Meramalkan kebutuhan masa depan 	3	15(+) 16(-) 17(-)
	Kepemimpinan yang dibagikan	<ul style="list-style-type: none"> • Semua anggota siap menjadi pengendali pimpinan dalam tim • Setiap anggota saling berbagi peran 	2	18(-) 19(+)
Task	Kompleksitas	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu yang diberikan utk penyelesaian tugas tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan • Tugas-tugas harus diselesaikan secara runtut karena saling berkaitan • Tugas menuntut pengetahuan yang luas untuk penyelesaiannya 	3	20(-) 21(+) 22(-)
	Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Keadaan eksternal menghambat penyelesaian tugas • Tugas membebani pikiran, fisik, emosi • Tugas yang diberikan selalu dikejar waktu 	3	23(-) 24(+) 25(-)
	Kejelasan Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dari tugas yang diberikan mudah dipahami tim • Tujuan jelas dan tidak membingungkan sehingga bisa ditentukan skala prioritas • Tujuan dapat diukur ketercapaiannya 	3	26(+) 27(-) 28(+)
Task-related	Pengelolaan Informasi	<ul style="list-style-type: none"> • Aktif mencari informasi yang berkenaan dengan penyelesaian tugas • Mengidentifikasi berbagai informasi • Informasi yang diterima dan dikirim ke dalam dan luar tim efektif membantu penyelesaian 	3	29(+) 30(+) 31(-)
	Penafsiran Situasi	<ul style="list-style-type: none"> • Tim siap sedia menghadapi berbagai keadaan • Tim menginterpretasikan makna tindakan 	3	32(+) 33(+)

		<ul style="list-style-type: none"> • Tim dapat memprediksi keadaan masa yg akan datang 		34(-)
	Pengambilan Keputusan	<ul style="list-style-type: none"> • Setiap anggota berinisiatif memberikan ide atau alternatif solusi ketika rapat pengambilan keputusan • Keputusan yang diambil merupakan keputusan yang paling sedikit efek negatifnya dibandingkan pilihan yang lain 	2	35(-) 36(+)
	Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> • Membuat berbagai perencanaan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang tersedia • Mengorganisasikan rencana secara sistematis • Mengetahui kemajuan terhadap tugas yang diselesaikan 	3	37(+) 38(+) 39(-)
Team-related	Penentuan dan Pengawasan visi	<ul style="list-style-type: none"> • Tim mempunyai misi sendiri dalam mencapai tujuan • Tim melakukan pengawasan terhadap misi yg ditentukan 	2	40(+) 41(-)
	Interaksi internal Tim	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinasi tim terlaksana rutin dan dinamis • Ekspresi pikiran dan perasaan dapat diluapkan dengan bebas • Saling memberi saran dan kritik untuk meningkatkan kinerja • Mengantisipasi terjadinya konflik • Konflik dapat ditangani dengan cepat 	5	42(-) 43(+) 44(+) 45(-) 46(+)
	Sokongan	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu rekan satu tim dalam menyelesaikan tugas 	1	47(+)
Task Outcome	Ketercapaian tujuan	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan tercapai sebelum waktu berakhir • Tujuan dapat dicapai melebihi target yang ditentukan 	2	48(-) 49(+)
	Kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Anda senang menjalani pekerjaan • Tim mendapat reward atau bonus atas hasil kerja • Tidak terdapat keluhan atau komplain atas hasil kerja 	4	50(-) 51(+) 52(+)
Team Outcome	Saling percaya	<ul style="list-style-type: none"> • Setiap rekan kerja dalam tim saling mempercayai 	1	53(-)
	Moril	<ul style="list-style-type: none"> • Bersemangat dalam tim • Tekun berkontribusi untuk kemajuan tim 	2	54(+) 55(-)
	Kohesi	<ul style="list-style-type: none"> • Kekuatan emosional dan hubungan kerja kuat 	2	56(+)

		<ul style="list-style-type: none"> • Struktur yang konsisten • Anggota tim merasa nyaman dan betah dengan tim 		57(+) 58(-)
	Saling percaya dalam mencapai tujuan	<ul style="list-style-type: none"> • Percaya terhadap kemampuan tim dalam mencapai tujuan 	1	59(+)
	Visi bersama	<ul style="list-style-type: none"> • Setiap anggota tim memiliki visi yang sama 	1	60(+)
	Saling Menghormati	<ul style="list-style-type: none"> • Menghargai perbedaan di antara anggota tim 	1	61(-)


**Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengis kuesioner berikut ini. Kuesioner ini didarkan untuk kepentingan penelitian tugas akhir saya di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga. Jawaban Bapak/Ibu yang lengkap dan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran yang sebenarnya, sangat diperlukan. Untuk keperluan itu, semua jawaban dan identitas yang diberikan dijamin penuh kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah. Kerjasama dari Bapak/Ibu sangat saya harapkan. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti



Haitami

NIM. 09240060

IDENTITAS DIRI
(MOHON DIISI DENGAN LENGKAP)

Nama :

Jabatan :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Menyatakan dengan sukarela dan penuh kesadaran mengisi kuesioner ini dan informasi yang diberikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Yogyakarta,

.....

(_____)



KONTEKS ORGANISASI

Tujuan:

Mengetahui gambaran umum organisasi Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Yogyakarta.

Petunjuk:

Jawablah pertanyaan dengan singkat, padat, dan jelas.

A. *Organizational Characteristic*

1. Sistem manajemen SDM adalah pola yang mengatur tentang SDM di suatu organisasi yang melingkupi seleksi, penempatan, pengembangan dan kompensasi. Menurut Anda, seberapa efektifkah pelaksanaan sistem manajemen SDM yang dijalankan? Berikan alasannya.
2. Manajemen Sistem Pengendalian adalah upaya untuk menjamin agar kegiatan mengarah kepada tujuan yang diinginkan dengan mengimplementasikan strategi yang telah ditetapkan, yaitu meliputi strategy formulation, management control, dan task control. Menurut Anda, sejauh mana manajemen sistem pengendalian mampu melaksanakan fungsinya?
3. *Reward and Punishment* adalah kebijakan yang dibuat oleh suatu organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi, ataupun memberikan hukuman kepada karyawannya yang melanggar peraturan atau sejenisnya. Apakah reward and punishment diterapkan di BSM Cabang Yogyakarta? Berikan contohnya.
4. Dukungan materi merupakan apa yang dibutuhkan untuk melengkapi misi yang ditugaskan secara efektif dan efisien. Apakah dukungan materi yang ada di BSM sudah lengkap tanpa ada kekurangan? Jika ada kekurangan, sebutkan.

B. *Environmental Characteristic*

1. Otonomi merupakan kebebasan sebuah tim untuk membuat keputusan tentang kondisinya, prosesnya, dan cara mencapai tujuan. Otonomi merupakan variabel kritis dalam efektifitas tim. Apakah otonomi tim diberlakukan secara penuh pada BSM Cabang Yogyakarta? Sebutkan alasannya.
2. Iklim organisasi merupakan gambaran cara menjalankan budaya organisasi dalam rutinitas dan kebiasaan sehari-hari dan merepresentasikan persepsi pekerja dalam situasi kerja yang umum. Bagaimana iklim organisasi yang tercipta pada BSM Cabang Yogyakarta?

3. Budaya bekerja sama, yaitu keadaan di mana anggota organisasi dengan budaya kooperatif terdorong untuk membuat tujuan, mengambil inisiatif dan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan-tujuan personal dan organisasi. Bagaimana budaya kerja sama yang direalisasikan pada pada BSM Cabang Yogyakarta?
4. Potensi stres. Operasi keuangan memiliki potensi stress yang tinggi. Dalam hal ini, potensi stres dibentuk oleh intensitas operasional dan tekanan psikologi. Intensitas operasional berhubungan dengan faktor seperti tekanan waktu, dan kekurangan jam tidur. Tekanan psikologi seperti problem individu maupun antar individu. Menurut Anda, apakah rata-rata karyawan BSM Cabang Yogyakarta mengalami stres dalam menjalankan tugas? Jika ya, adakah usaha dari perusahaan untuk menanggulangnya? Sebutkan.

EVALUASI TEAMWORK

Tujuan:

1. Mengetahui kualitas masukan (*input*), Proses (*process*), dan hasil (*output*) dalam pelaksanaan *teamwork* pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.
2. Memberikan rekomendasi untuk perbaikan atau peningkatan dalam pelaksanaan *teamwork* pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta

Petunjuk:

Kuesioner ini terdiri dari pernyataan-pernyataan tentang *teamwork*. Setiap pernyataan menyatakan pendapat atau sikap Anda. Anda diminta memilih satu pilihan yang paling sesuai dengan pengalaman anda selama bekerja pada Bank Tabungan Negara (Bank BTN) Cabang Yogyakarta. Berikan pilihan Anda pada kolom yang disediakan dengan tanda (√). Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS: Sangat Setuju

TS: Tidak Setuju

S: Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Individual Characteristic</i>					
1	Saya tidak mempunyai strategi tertentu dalam perencanaan menyelesaikan tugas				
2	Saya mampu memimpin proyek tugas apa saja bilamana diperlukan				
3	Saya bekerja sama dan berkomunikasi dengan internal maupun eksternal tim				
4	Dalam menyelesaikan tugas, saya melibatkan aktivitas: berpikir kritis, memecahkan masalah dan membuat keputusan				
5	Saya seringkali kebingungan dengan keseluruhan tugas yang dibebankan kepada saya				
6	Saya memahami tentang kerjasama tim dan orang-orang yang terlibat di dalamnya				
7	Saya tidak mengetahui tentang struktur dan pola keorganisasian perusahaan				
8	Visi saya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi				
9	Saya kurang bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan				
10	Saya siap berkorban untuk kebaikan				

	organisasi				
<i>Team Characteristic</i>					
11	Banyaknya anggota dalam tim sesuai dengan kuantitas dan beban pekerjaan				
12	Banyak anggota dalam tim terlalu besar jumlahnya (gemuk)				
13	Orang yang tergabung dalam tim terdiri atas orang-orang dari berbagai bidang keahlian				
14	Perbedaan latar belakang setiap anggota tim seringkali menghambat dalam penyelesaian pekerjaan				
15	Tim mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang tidak tetap				
16	Tim membutuhkan tim yang lain untuk mengoreksi kekeliruan yang dilakukan				
17	Tim belum mampu memprediksi kebutuhan masa di depan				
18	Setiap anggota dalam tim tidak siap menjadi komando dalam tugas, hanya siap diarahkan				
19	Dalam tim, siap saling menggantikan peran jika diperlukan				
<i>Task Characteristic</i>					
20	Waktu yang diberikan utk penyelesaian tugas sebanding dengan banyaknya pekerjaan				
21	Tugas-tugas harus diselesaikan secara runtut karena saling berkaitan				
22	Tugas tidak menuntut pengetahuan yang luas untuk penyelesaiannya				
23	Keadaan eksternal mendukung untuk penyelesaian tugas dengan cepat				
24	Tugas yang diberikan seringkali tidak membebani pikiran, fisik, dan emosi				
25	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas cukup lama sehingga tidak terburu-buru dalam mengerjakan				
26	Tujuan dari tugas yang diberikan mudah dipahami tim				
27	Tujuan seringkali ambigu dan membingungkan sehingga sulit menentukan skala prioritas				
28	Tujuan dari tugas dapat diukur ketercapaiannya				
<i>Task-Related</i>					
29	Aktif mencari informasi yang berkenaan dengan penyelesaian tugas				

30	Mengidentifikasi berbagai informasi				
31	Informasi yang diterima dan dikirim ke dalam dan luar tim kurang membantu penyelesaian				
32	Tim siap sedia menghadapi berbagai keadaan				
33	Tim mampu menginterpretasikan makna dari setiap tindakan yang diambil				
34	Tim belum mampu memprediksi keadaan di masa yang akan datang				
35	Setiap anggota berinisiatif memberikan ide atau alternatif solusi ketika rapat pengambilan keputusan				
36	Keputusan yang diambil merupakan keputusan yang paling sedikit efek negatifnya dibandingkan pilihan yang lain				
37	Membuat berbagai perencanaan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang tersedia				
38	Mengorganisasikan rencana secara sistematis				
39	Tidak melakukan kontrol terhadap kemajuan tugas yang dikerjakan				
<i>Team-Related</i>					
40	Tim mempunyai misi sendiri dalam mencapai tujuan				
41	Tim tidak melakukan pengawalan terhadap misi yg ditentukan				
42	Koordinasi terlaksana tanpa jadwal tetap dan monoton				
43	Ekspresi pikiran dan perasaan dapat diluapkan dengan bebas				
44	Saling memberi saran dan kritik untuk meningkatkan kinerja				
45	Membiarkan terjadinya konflik				
46	Konflik dapat ditangani dengan cepat				
47	Membantu rekan satu tim dalam menyelesaikan tugas				
<i>Task Outcome</i>					
48	Tujuan dicapai melebihi batas waktu yang ditetapkan				
49	Tujuan dapat dicapai melebihi target yang ditentukan				
50	Saya tertekan menjalani pekerjaan ini				
51	Kami sering mendapat bonus atau <i>reward</i>				
52	Tidak pernah mendapat keluhan atau komplain atas hasil kerja				
Team Outcome					

53	Setiap rekan kerja dalam tim saling mencurigai				
54	Saya selalu bersemangat dalam kerja sama tim				
55	Saya malas berkontribusi untuk kemajuan tim				
56	Kekuatan emosional dan hubungan kerja kuat				
57	Struktur dalam tim telah konsisten				
58	Saya merasa tidak nyaman dan bosan berada dalam tim				
59	Saling meyakinkan terhadap kemampuan tim ini dalam mencapai setiap tujuan				
60	Setiap anggota dalam tim telah memiliki visi yang sama dengan yang dibagikan				
61	Terjadi saling mencela jika terdapat perbedaan di antara anggota tim				



**Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.,

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini. Kuesioner ini didedarkan untuk kepentingan penelitian tugas akhir saya di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga. Jawaban Bapak/Ibu yang lengkap dan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran yang sebenarnya, sangat diperlukan. Untuk keperluan itu, semua jawaban dan identitas yang diberikan dijamin penuh kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah. Kerjasama dari Bapak/Ibu sangat saya harapkan. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti



Haitami

NIM. 09240060

IDENTITAS DIRI
(MOHON DIISI DENGAN LENGKAP)

Nama :

Jabatan :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Menyatakan dengan sukarela dan penuh kesadaran mengisi kuesioner ini dan informasi yang diberikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Yogyakarta,

.....

(_____)



KONTEKS ORGANISASI

Tujuan:

Mengetahui gambaran umum organisasi Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Yogyakarta.

Petunjuk:

Jawablah pertanyaan dengan singkat, padat, dan jelas.

A. *Organizational Characteristic*

1. Sistem manajemen SDM adalah pola yang mengatur tentang SDM di suatu organisasi yang melingkupi seleksi, penempatan, pengembangan dan kompensasi. Menurut Anda, seberapa efektifkah pelaksanaan sistem manajemen SDM yang dijalankan? Berikan alasannya.
2. Manajemen Sistem Pengendalian adalah upaya untuk menjamin agar kegiatan mengarah kepada tujuan yang diinginkan dengan mengimplementasikan strategi yang telah ditetapkan, yaitu meliputi strategy formulation, management control, dan task control. Menurut Anda, sejauh mana manajemen sistem pengendalian mampu melaksanakan fungsinya?
3. *Reward and Punishment* adalah kebijakan yang dibuat oleh suatu organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi, ataupun memberikan hukuman kepada karyawannya yang melanggar peraturan atau sejenisnya. Apakah reward and punishment diterapkan di BSM Cabang Yogyakarta? Berikan contohnya.
4. Dukungan materi merupakan apa yang dibutuhkan untuk melengkapi misi yang ditugaskan secara efektif dan efisien. Apakah dukungan materi yang ada di BSM sudah lengkap tanpa ada kekurangan? Jika ada kekurangan, sebutkan.

B. *Environmental Characteristic*

1. Otonomi merupakan kebebasan sebuah tim untuk membuat keputusan tentang kondisinya, prosesnya, dan cara mencapai tujuan. Otonomi merupakan variabel kritis dalam efektifitas tim. Apakah otonomi tim diberlakukan secara penuh pada BSM Cabang Yogyakarta? Sebutkan alasannya.
2. Iklim organisasi merupakan gambaran cara menjalankan budaya organisasi dalam rutinitas dan kebiasaan sehari-hari dan merepresentasikan persepsi pekerja dalam situasi kerja yang umum. Bagaimana iklim organisasi yang tercipta pada BSM Cabang Yogyakarta?
3. Budaya bekerja sama, yaitu keadaan di mana anggota organisasi dengan budaya kooperatif terdorong untuk membuat tujuan, mengambil inisiatif dan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan-tujuan personal dan

organisasi. Bagaimana budaya kerja sama yang direalisasikan pada pada BSM Cabang Yogyakarta?

4. Potensi stres. Operasi keuangan memiliki potensi stress yang tinggi. Dalam hal ini, potensi stres dibentuk oleh intensitas operasional dan tekanan psikologi. Intensitas operasional berhubungan dengan faktor seperti tekanan waktu, dan kekurangan jam tidur. Tekanan psikologi seperti problem individu maupun antar individu. Menurut Anda, apakah rata-rata karyawan BSM Cabang Yogyakarta mengalami stres dalam menjalankan tugas? Jika ya, adakah usaha dari perusahaan untuk menanggulangnya? Sebutkan.



EVALUASI TEAMWORK

Tujuan:

1. Mengetahui kualitas masukan (*input*), Proses (*process*), dan hasil (*output*) dalam pelaksanaan *teamwork* pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.
2. Memberikan rekomendasi untuk perbaikan atau peningkatan dalam pelaksanaan *teamwork* pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta

Petunjuk:

Kuesioner ini terdiri dari pernyataan-pernyataan tentang *teamwork*. Setiap pernyataan menyatakan pendapat atau sikap Anda. Anda diminta memilih satu pilihan yang paling sesuai dengan pengalaman anda selama bekerja pada Bank Tabungan Negara (Bank BTN) Cabang Yogyakarta. Berikan pilihan Anda pada kolom yang disediakan dengan tanda (√). Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS: Sangat Setuju

TS: Tidak Setuju

S: Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Individual Characteristic</i>					
1	Saya tidak mempunyai strategi tertentu dalam perencanaan menyelesaikan tugas				
2	Saya mampu memimpin proyek tugas apa saja bilamana diperlukan				
3	Saya bekerja sama dan berkomunikasi dengan internal maupun eksternal tim				
4	Dalam menyelesaikan tugas, saya melibatkan aktivitas: berpikir kritis, memecahkan masalah dan membuat keputusan				
5	Saya seringkali kebingungan dengan keseluruhan tugas yang dibebankan kepada saya				
6	Saya memahami tentang kerjasama tim dan orang-orang yang terlibat di dalamnya				
7	Saya tidak mengetahui tentang struktur dan pola keorganisasian perusahaan				
8	Visi saya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi				
9	Saya kurang bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan				
10	Saya siap berkorban untuk kebaikan organisasi				
<i>Team Characteristic</i>					
11	Banyaknya jumlah anggota dalam tim sesuai dengan kuantitas dan beban pekerjaan				

12	Banyak jumlah anggota dalam tim terlalu besar jumlahnya (gemuk)				
13	Orang yang tergabung dalam tim terdiri atas orang-orang dari berbagai bidang keahlian				
14	Perbedaan latar belakang setiap anggota tim seringkali menghambat dalam penyelesaian pekerjaan				
15	Tim mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang tidak tetap				
16	Tim membutuhkan tim yang lain untuk mengoreksi kekeliruan yang dilakukan				
17	Tim belum mampu memprediksi kebutuhan masa di depan				
18	Setiap anggota dalam tim tidak siap menjadi komando dalam tugas, hanya siap diarahkan				
19	Dalam tim, siap saling menggantikan peran jika diperlukan				
<i>Task Characteristic</i>					
20	Waktu yang diberikan utk penyelesaian tugas sebanding dengan banyaknya pekerjaan				
21	Tugas-tugas harus diselesaikan secara runtut karena saling berkaitan				
22	Tujuan sering ambigu dan membingungkan sehingga sulit menentukan skala prioritas dalam menyelesaikan tugas				
23	Tujuan dari tugas dapat diukur ketercapaiannya				
<i>Task-Related</i>					
24	Aktif mencari informasi yang berkenaan dengan penyelesaian tugas				
25	Informasi yang diterima dan dikirim ke dalam dan luar tim kurang membantu penyelesaian				
26	Tim siap sedia menghadapi berbagai keadaan				
27	Tim belum mampu memprediksi keadaan di masa yang akan datang				
28	Setiap anggota berinisiatif memberikan ide atau alternatif solusi ketika rapat pengambilan keputusan				
29	Keputusan yang diambil merupakan keputusan yang paling sedikit efek negatifnya dibandingkan pilihan yang lain				
30	Membuat berbagai perencanaan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang tersedia				
31	Tidak melakukan kontrol terhadap kemajuan tugas yang dikerjakan				
<i>Team-Related</i>					
32	Tim mempunyai misi sendiri dalam mencapai tujuan				

33	Tim tidak melakukan pengawalan terhadap misi yg ditentukan				
34	Koordinasi terlaksana tanpa jadwal tetap dan monoton				
35	Ekspresi pikiran dan perasaan dapat diluapkan dengan bebas				
36	Membiarkan terjadinya konflik				
37	Konflik dapat ditangani dengan cepat				
38	Membantu rekan satu tim dalam menyelesaikan tugas				
Task Outcome					
39	Tujuan dicapai melebihi batas waktu yang ditetapkan				
40	Tujuan dapat dicapai melebihi target yang ditentukan				
41	Saya tertekan menjalani pekerjaan ini				
42	Kami sering mendapat bonus atau <i>reward</i>				
43	Tidak pernah mendapat keluhan atau komplain atas hasil kerja				
Team Outcome					
44	Saya selalu bersemangat dalam kerja sama tim				
45	Kekuatan emosional dan hubungan kerja kuat				
46	Struktur dalam tim telah konsisten				
47	Saya merasa tidak nyaman dan bosan berada dalam tim				
48	Saling meyakinkan terhadap kemampuan tim ini dalam mencapai setiap tujuan				
49	Setiap anggota dalam tim telah memiliki visi yang sama dengan yang dibagikan				
50	Terjadi saling mencela jika terdapat perbedaan di antara anggota tim				

Angket Setelah Validasi Akhir


**Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengis kuesioner berikut ini. Kuesioner ini didarkan untuk kepentingan penelitian tugas akhir saya di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga. Jawaban Bapak/Ibu yang lengkap dan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran yang sebenarnya, sangat diperlukan. Untuk keperluan itu, semua jawaban dan identitas yang diberikan dijamin penuh kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah. Kerjasama dari Bapak/Ibu sangat saya harapkan. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti



Haitami

NIM. 09240060

IDENTITAS DIRI
(MOHON DIISI DENGAN LENGKAP)

Nama :

Jabatan :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Menyatakan dengan sukarela dan penuh kesadaran mengisi kuesioner ini dan informasi yang diberikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Yogyakarta,

.....

(_____)



KONTEKS ORGANISASI

Tujuan:

Mengetahui gambaran umum organisasi Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Yogyakarta.

Petunjuk:

Jawablah pertanyaan dengan singkat, padat, dan jelas.

A. *Organizational Characteristic*

1. Sistem manajemen SDM adalah pola yang mengatur tentang SDM di suatu organisasi yang melingkupi seleksi, penempatan, pengembangan dan kompensasi. Menurut Anda, seberapa efektifkah pelaksanaan sistem manajemen SDM yang dijalankan? Berikan alasannya.
2. Manajemen Sistem Pengendalian adalah upaya untuk menjamin agar kegiatan mengarah kepada tujuan yang diinginkan dengan mengimplementasikan strategi yang telah ditetapkan, yaitu meliputi strategy formulation, management control, dan task control. Menurut Anda, sejauh mana manajemen sistem pengendalian mampu melaksanakan fungsinya?
3. *Reward and Punishment* adalah kebijakan yang dibuat oleh suatu organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi, ataupun memberikan hukuman kepada karyawannya yang melanggar peraturan atau sejenisnya. Apakah reward and punishment diterapkan di Bank BTN Cabang Yogyakarta? Berikan contohnya.
4. Dukungan materi merupakan apa yang dibutuhkan untuk melengkapi misi yang ditugaskan secara efektif dan efisien. Apakah dukungan materi yang ada di Bank BTN sudah lengkap tanpa ada kekurangan? Jika ada kekurangan, sebutkan.

B. *Environmental Characteristic*

1. Otonomi merupakan kebebasan sebuah tim untuk membuat keputusan tentang kondisinya, prosesnya, dan cara mencapai tujuan. Otonomi merupakan variabel kritis dalam efektifitas tim. Apakah otonomi tim diberlakukan secara penuh pada Bank BTN Cabang Yogyakarta? Sebutkan alasannya.
2. Iklim organisasi merupakan gambaran cara menjalankan budaya organisasi dalam rutinitas dan kebiasaan sehari-hari dan merepresentasikan persepsi pekerja dalam situasi kerja yang umum. Bagaimana iklim organisasi yang tercipta pada BTN Cabang Yogyakarta?

3. Budaya bekerja sama, yaitu keadaan di mana anggota organisasi dengan budaya kooperatif terdorong untuk membuat tujuan, mengambil inisiatif dan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan-tujuan personal dan organisasi. Bagaimana budaya kerja sama yang direalisasikan pada Bank BTN Cabang Yogyakarta?
4. Potensi stres. Operasi keuangan memiliki potensi stress yang tinggi. Dalam hal ini, potensi stres dibentuk oleh intensitas operasional dan tekanan psikologi. Intensitas operasional berhubungan dengan faktor seperti tekanan waktu, dan kekurangan jam tidur. Tekanan psikologi seperti problem individu maupun antar individu. Menurut Anda, apakah rata-rata karyawan Bank BTN Cabang Yogyakarta mengalami stres dalam menjalankan tugas? Jika ya, adakah usaha dari perusahaan untuk menanggulangnya? Sebutkan.



EVALUASI TEAMWORK

Tujuan:

1. Mengetahui kualitas masukan (*input*), Proses (*process*), dan hasil (*output*) dalam pelaksanaan *teamwork* pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Yogyakarta.
2. Memberikan rekomendasi untuk perbaikan atau peningkatan dalam pelaksanaan *teamwork* pada Bank BTN Cabang Yogyakarta

Petunjuk:

Kuesioner ini terdiri dari pernyataan-pernyataan tentang *teamwork*. Setiap pernyataan menyatakan pendapat atau sikap Anda. Anda diminta memilih satu pilihan yang paling sesuai dengan pengalaman anda selama bekerja pada Bank Tabungan Negara (Bank BTN) Cabang Yogyakarta. Berikan pilihan Anda pada kolom yang disediakan dengan tanda (√). Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS: Sangat Setuju

TS: Tidak Setuju

S: Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Individual Characteristic</i>					
1	Saya tidak mempunyai strategi tertentu dalam perencanaan menyelesaikan tugas				
2	Saya mampu memimpin proyek tugas apa saja bilamana diperlukan				
3	Saya bekerja sama dan berkomunikasi dengan internal maupun eksternal tim				
4	Dalam menyelesaikan tugas, saya melibatkan aktivitas: berpikir kritis, memecahkan masalah dan membuat keputusan				
5	Saya seringkali kebingungan dengan keseluruhan tugas yang dibebankan kepada saya				
6	Saya memahami tentang kerjasama tim dan orang-orang yang terlibat di dalamnya				
7	Saya tidak mengetahui tentang struktur dan pola keorganisasian perusahaan				
8	Visi saya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi				
9	Saya kurang bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan				
10	Saya siap berkorban untuk kebaikan organisasi				
<i>Team Characteristic</i>					

11	Banyaknya anggota dalam tim sesuai dengan kuantitas dan beban pekerjaan				
12	Banyak anggota dalam tim terlalu besar jumlahnya (gemuk)				
13	Orang yang tergabung dalam tim terdiri atas orang-orang dari berbagai bidang keahlian				
14	Perbedaan latar belakang setiap anggota tim seringkali menghambat dalam penyelesaian pekerjaan				
15	Tim mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang tidak tetap				
16	Tim membutuhkan tim yang lain untuk mengoreksi kekeliruan yang dilakukan				
17	Tim belum mampu memprediksi kebutuhan masa di depan				
18	Setiap anggota dalam tim tidak siap menjadi komando dalam tugas, hanya siap diarahkan				
19	Dalam tim, siap saling menggantikan peran jika diperlukan				
<i>Task Characteristic</i>					
20	Tugas-tugas diselesaikan secara berurutan karena saling berkaitan				
21	Tujuan tugas membingungkan sehingga sulit menentukan skala prioritas dalam menyelesaikan tugas				
22	Mampu mengukur ketercapaian tugas				
<i>Task-Related</i>					
23	Berkonsultasi saat menyelesaikan tugas				
24	Informasi yang diterima setelah konsultasi kurang membantu penyelesaian				
25	Tim siap menghadapi berbagai keadaan				
26	Tim tidak mampu memprediksi keadaan yang akan dihadapi				
27	Membuat berbagai perencanaan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang tersedia				
28	Tidak melakukan kontrol terhadap kemajuan tugas yang dikerjakan				
<i>Team-Related</i>					
29	Tim mempunyai misi sendiri dalam mencapai tujuan				
30	Tim tidak melakukan pengawalan terhadap misi yg ditentukan				
31	Ekspresi pikiran dan perasaan dapat diluapkan dengan bebas				

32	Membiarkan terjadinya konflik				
33	Konflik dapat ditangani dengan cepat				
34	Membantu rekan satu tim dalam menyelesaikan tugas				
<i>Task-Outcome</i>					
35	Tujuan dicapai melebihi batas waktu yang ditetapkan				
36	Tujuan dapat dicapai melebihi target yang ditentukan				
37	Tidak pernah mendapat keluhan atau komplain atas hasil kerja				
<i>Team-Outcome</i>					
38	Saya selalu bersemangat dalam kerja sama tim				
39	Kekuatan emosional dan hubungan kerja kuat				
40	Struktur dalam tim telah konsisten				
41	Saya merasa tidak nyaman dan bosan berada dalam tim				
42	Saling meyakinkan terhadap kemampuan tim ini dalam mencapai setiap tujuan				
43	Setiap anggota dalam tim telah memiliki visi yang sama dengan yang dibagikan				
44	Terjadi saling mencela jika terdapat perbedaan diantara anggota tim				

LAMPIRAN B
PERHITUNGAN UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS



Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas I

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
no1	366.9333	337.638	.134	.	.716
no2	367.1333	341.695	-.098	.	.720
no3	366.8667	344.410	-.292	.	.722
no4	367.0000	331.429	.474	.	.711
no5	367.4000	324.829	.508	.	.706
no6	367.0667	341.924	-.111	.	.720
no7	367.4000	332.686	.326	.	.712
no8	367.2667	335.781	.218	.	.715
no9	367.4000	331.400	.509	.	.710
no10	367.4000	335.686	.250	.	.714
no11	367.4000	331.400	.509	.	.710
no12	367.3333	330.667	.518	.	.710
no13	367.2000	340.743	-.048	.	.719
no14	368.2667	326.781	.712	.	.706
no15	367.5333	327.695	.518	.	.708
no16	368.6000	321.543	.625	.	.702
no17	367.8000	326.600	.709	.	.706
no18	367.5333	331.981	.623	.	.711
no19	367.4000	335.686	.250	.	.714

no20	368.5333	327.695	.518	.	.708
no21	367.4000	331.400	.509	.	.710
no22	368.1333	341.552	-.090	.	.720
no23	368.4000	341.257	-.081	.	.719
no24	368.0000	344.286	-.245	.	.722
no25	368.3333	341.524	-.092	.	.720
no26	367.8000	340.886	-.070	.	.719
no27	367.6667	336.524	.247	.	.715
no28	367.6000	332.400	.339	.	.712
no29	367.5333	334.981	.387	.	.713
no30	367.4667	336.552	.222	.	.715
no31	367.7333	324.638	.706	.	.705
no32	367.3333	341.667	-.100	.	.720
no33	367.4000	336.400	.208	.	.715
no34	367.8000	330.457	.499	.	.710
no35	368.6667	327.095	.402	.	.708
no36	367.4000	336.400	.208	.	.715
no37	367.1333	330.552	.494	.	.710
no38	366.9333	335.495	.262	.	.714
no39	367.6000	330.400	.570	.	.710
no40	367.6000	338.114	.202	.	.716
no41	367.6000	330.257	.579	.	.709
no42	368.0667	336.924	.157	.	.716

no43	367.5333	331.267	.680	.	.710
no44	367.4000	338.114	.105	.	.717
no45	367.5333	331.267	.680	.	.710
no46	367.5333	332.124	.612	.	.711
no47	367.4000	335.686	.250	.	.714
no48	367.8667	337.981	.128	.	.716
no49	367.4667	328.267	.464	.	.708
no50	368.0667	337.924	.060	.	.717
no51	368.8667	332.124	.305	.	.712
no52	368.0000	354.714	-.497	.	.732
no53	368.4000	338.971	.054	.	.717
no54	367.5333	334.981	.387	.	.713
no55	367.7333	340.352	-.028	.	.719
no56	367.5333	334.981	.387	.	.713
no57	367.8667	332.410	.498	.	.711
no58	367.5333	334.981	.387	.	.713
no59	367.6000	334.257	.611	.	.713
no60	367.4000	334.400	.328	.	.713
no61	367.6667	335.810	.204	.	.715
total	184.6667	87.095	.985	.	.833

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.925	32

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Correlations	.280	-.427	1.000	1.427	-2.341	.073	32

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
95.6667	78.667	8.86942	32

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas II

Correlations

		no1	no2	no3	no4	no5	no6
no44	N	15	15	15	15	15	15
no45	Pearson Correlation	.671	.215	.741	.064	1.000	.096
	Sig. (2-tailed)	.006	.442	.002	.820	.000	.733
	N	15	15	15	15	15	15
no46	Pearson Correlation	.375	.851	.490	.760	.175	.943
	Sig. (2-tailed)	.169	.000	.064	.001	.533	.000
	N	15	15	15	15	15	15
no47	Pearson Correlation	.636	.342	.576	.220	.521	.468
	Sig. (2-tailed)	.011	.212	.025	.430	.046	.078
	N	15	15	15	15	15	15
no48	Pearson Correlation	.594	.832	.561	.570	.200	.781
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.029	.026	.474	.001
	N	15	15	15	15	15	15
no49	Pearson Correlation	.476	.751	.464	.502	.266	.638
	Sig. (2-tailed)	.073	.001	.082	.057	.337	.010
	N	15	15	15	15	15	15
no50	Pearson Correlation	.337	.424	.360	.338	.212	.560
	Sig. (2-tailed)	.219	.115	.187	.217	.449	.030
	N	15	15	15	15	15	15
total	Pearson Correlation	.765	.855	.815	.617	.588	.804
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.014	.021	.000
	N	15	15	15	15	15	15

Correlations

no7	no8	no9	no10	no11	no12
15	15	15	15	15	15
.837	.257	.486	.141	.671	.156
.000	.356	.066	.616	.006	.579
15	15	15	15	15	15
.124	.681	.422	.663	.375	.892
.659	.005	.117	.007	.169	.000
15	15	15	15	15	15
.588	.468	.496	.485	.636	.536
.021	.078	.060	.067	.011	.040
15	15	15	15	15	15
.320	.931	.483	.924	.429	.876
.244	.000	.068	.000	.110	.000
15	15	15	15	15	15
.257	.809	.399	.915	.476	.776
.356	.000	.140	.000	.073	.001
15	15	15	15	15	15
.276	.560	.611	.570	.337	.411
.320	.030	.016	.027	.219	.128
15	15	15	15	15	15
.642	.781	.719	.769	.745	.848
.010	.001	.002	.001	.001	.000
15	15	15	15	15	15

Correlations

no13	no14	no15	no16	no17	no18
15	15	15	15	15	15
.821	.141	.821	.096	.200	.266
.000	.616	.000	.733	.474	.337
15	15	15	15	15	15
.467	.807	.321	.943	.736	.590
.080	.000	.244	.000	.002	.021
15	15	15	15	15	15
.674	.333	.521	.468	.545	.425
.006	.225	.046	.078	.036	.115
15	15	15	15	15	15
.535	.594	.367	.781	1.000	.854
.040	.019	.178	.001	.000	.000
15	15	15	15	15	15
.467	.539	.266	.638	.854	1.000
.087	.038	.337	.010	.000	.000
15	15	15	15	15	15
.388	.395	.212	.560	.561	.589
.153	.145	.449	.030	.029	.021
15	15	15	15	15	15
.845	.683	.681	.804	.828	.726
.000	.005	.005	.000	.000	.002
15	15	15	15	15	15

Correlations

no19	no20	no21	no22	no23	no24
15	15	15	15	15	15
.915	.082	.741	.156	.200	.141
.000	.772	.002	.579	.474	.616
15	15	15	15	15	15
.299	-.089	.490	.892	.736	.807
.279	.752	.064	.000	.002	.000
15	15	15	15	15	15
.628	.047	.727	.536	.545	.333
.012	.868	.002	.040	.036	.225
15	15	15	15	15	15
.342	-.230	.561	.876	1.000	.594
.212	.410	.029	.000	.000	.019
15	15	15	15	15	15
.260	-.378	.464	.776	.854	.539
.349	.165	.082	.001	.000	.038
15	15	15	15	15	15
.241	-.512	.360	.411	.561	.395
.387	.051	.187	.128	.029	.145
15	15	15	15	15	15
.702	-.016	.851	.848	.828	.683
.004	.954	.000	.000	.000	.005
15	15	15	15	15	15

Correlations

no25	no26	no27	no28	no29	no30
15	15	15	15	15	15
.915	.096	.141	.306	.183	.741
.000	.733	.616	.268	.514	.002
15	15	15	15	15	15
.299	.943	.807	.115	.000	.490
.279	.000	.000	.683	1.000	.064
15	15	15	15	15	15
.628	.468	.333	.141	.157	.727
.012	.078	.225	.616	.576	.002
15	15	15	15	15	15
.342	.781	.594	-.088	-.171	.561
.212	.001	.019	.755	.542	.029
15	15	15	15	15	15
.260	.638	.539	-.284	.065	.464
.349	.010	.038	.305	.818	.082
15	15	15	15	15	15
.241	.560	.395	.062	-.121	.360
.387	.030	.145	.826	.669	.187
15	15	15	15	15	15
.702	.804	.683	.184	.088	.851
.004	.000	.005	.512	.756	.000
15	15	15	15	15	15

Correlations

no31	no32	no33	no34	no35	no36
15	15	15	15	15	15
.266	.156	.918	.082	.741	.096
.337	.579	.000	.772	.002	.733
15	15	15	15	15	15
.590	.892	.346	-.089	.202	.943
.021	.000	.207	.752	.471	.000
15	15	15	15	15	15
.425	.536	.576	.047	.424	.468
.115	.040	.025	.868	.115	.078
15	15	15	15	15	15
.854	.876	.396	.153	.066	.781
.000	.000	.144	.586	.815	.001
15	15	15	15	15	15
1.000	.776	.464	.058	-.100	.638
.000	.001	.082	.837	.722	.010
15	15	15	15	15	15
.589	.411	.360	-.108	.186	.560
.021	.128	.187	.702	.507	.030
15	15	15	15	15	15
.726	.848	.739	.031	.496	.804
.002	.000	.002	.914	.060	.000
15	15	15	15	15	15

Correlations

no37	no38	no39	no40	no41	no42
15	15	15	15	15	15
.346	.200	.837	.156	.346	.425
.207	.474	.000	.579	.207	.114
15	15	15	15	15	15
.363	.736	.124	.892	.363	-.174
.184	.002	.659	.000	.184	.536
15	15	15	15	15	15
.339	.546	.588	.536	.339	.157
.217	.036	.021	.040	.217	.577
15	15	15	15	15	15
.185	1.000	.320	.876	.185	-.057
.510	.000	.244	.000	.510	.840
15	15	15	15	15	15
.070	.854	.257	.776	.070	.086
.804	.000	.356	.001	.804	.760
15	15	15	15	15	15
-.130	.561	.276	.411	-.130	-.010
.644	.029	.320	.128	.644	.972
15	15	15	15	15	15
.386	.828	.642	.848	.407	.210
.155	.000	.010	.000	.132	.463
15	15	15	15	15	15

Correlations

no43	no44	no45	no46	no47	no48
15	15	15	15	15	15
.741	.064	1	.175	.521	.200
.002	.820		.533	.046	.474
15	15	15	15	15	15
.346	.760	.175	1	.476	.736
.207	.001	.533		.073	.002
15	15	15	15	15	15
.576	.220	.521	.476	1	.545
.025	.430	.046	.073		.036
15	15	15	15	15	15
.396	.570	.200	.736	.545	1
.144	.026	.474	.002	.036	
15	15	15	15	15	15
.276	.502	.266	.590	.425	.854
.320	.057	.337	.021	.115	.000
15	15	15	15	15	15
.186	.338	.212	.490	.273	.561
.507	.217	.449	.064	.325	.029
15	15	15	15	15	15
.729	.617	.588	.798	.696	.828
.002	.014	.021	.000	.004	.000
15	15	15	15	15	15

Correlations

no49	no50	total
15	15	15
.266	.212	.588
.337	.449	.021
15	15	15
.590	.490	.798
.021	.064	.000
15	15	15
.425	.273	.696
.115	.325	.004
15	15	15
.854	.561	.828
.000	.029	.000
15	15	15
1	.589	.726
	.021	.002
15	15	15
.589	1	.523
.021		.045
15	15	15
.726	.523	1
.002	.045	
15	15	15

LAMPIRAN C

TABULASI DATA HASIL ANGKET DAN PERHITUNGAN



Tabulasi Data Hasil Angket

Responden	<i>Individual Characteristic</i>										<i>Team Characteristic</i>									<i>Task Char.</i>			<i>Task-Related</i>								<i>Team-Related</i>					<i>Task-Oc</i>			<i>Team-Outcome</i>										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
	-	+	+	+	-	+	-	+	-	+	+	+	-	+	-	-	-	-	+	+	-	+	+	-	+	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	+	+	-	+	+	-					
1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3							
2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	4	2	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1					
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4						
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3					
6	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4				
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2					
8	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3					
9	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4					
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3						
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3						
12	2	3	3	3	1	3	3	4	0	3	4	4	2	3	3	3	4	4	0	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4	4	1					
13	4	3	4	3	3	4	4	4	4	0	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4					
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3				
15	4	3	4	4	3	4	4	4	4	0	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4					
16	4	3		3	3	3	4	3	4	0	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
17	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4					

18	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	0	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4					
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3			
20	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4					
21	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2		
22	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2			
23	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4
24	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	
25	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4		
Jumlah	85	76	81	81	70	84	83	81	87	67	77	76	77	76	77	79	88	79	82	75	82	75	85	78	81	83	77	71	70	84	76	84	75	76	64	85	82	81	80	83	83	87			
ΣX	793										703										236			484					462					215			572								

Perhitungan dengan Penilaian Acuan Patokan/Kriteria (PAP/PAK)

1. Input

	<i>Individual Characteristic</i>	<i>Team Characteristic</i>	<i>Task Characteristic</i>
ΣX	793	703	236
n	10	9	3
X	31,72	28,12	9,44
Xi	25	22,5	7,5
SBi	5	4,5	1,5
Xi + 1,5 SBi	$25 + 7,5 = 32,5$	$22,5 + 6,75 = 29,25$	$7,5 + 2,25 = 9,75$
Xi - 1,5 SBi	$25 - 7,5 = 17,5$	$22,5 - 6,75 = 15,75$	$7,5 - 2,25 = 5,25$

2. Proses

	<i>Task-Related</i>	<i>Team-Related</i>
ΣX	484	462
n	6	6
X	19,36	18,48
Xi	15	15
SBi	3	3
Xt + 1,5 SBi	$15 + 4,5 = 19,5$	$15 + 4,5 = 19,5$
Xt - 1,5 SBi	$15 - 4,5 = 11,5$	$15 - 4,5 = 11,5$

3. Output

	<i>Task-Outcome</i>	<i>Team-Outcome</i>
ΣX	215	572
n	3	7
X	8,6	22,8
Xi	7,5	17,5
SBi	1,5	3,5
Xt + 1,5 SBi	$7,5 + 2,25 = 9,75$	$17,5 + 5,25 = 22,75$
Xt - 1,5 SBi	$7,5 - 2,25 = 5,25$	$17,5 - 5,25 = 12,25$

Perhitungan Persentase Keidealan (PI)

1. Input

	<i>Individual Characteristic</i>	<i>Team Characteristic</i>	<i>Task Characteristic</i>
$\sum X$	793	703	236
X_i	1000	900	300
%PI	79,3	78,11	78,67
Input			
$\sum X$	1732		
X_i	2200		
%PI	78,73		

2. Proses

	<i>Task- Related</i>	<i>Team- Related</i>
$\sum X$	484	462
X_i	600	600
%PI	80,67	77
Proses		
$\sum X$	946	
X_i	1200	
%PI	78,83	

3. Proses

	<i>Task- Outcome</i>	<i>Team- Outcome</i>
$\sum X$	215	572
X_i	300	700
%PI	71,67	81,71
Output		
$\sum X$	787	
X_i	1000	
%PI	78,7	

LAMPIRAN D
SURAT-SURAT DAN *CURRICULUM VITAE*





KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KC MUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.c.id

BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor: UTN.02/Kajur MD/PP.00.9/313/V/2014

Dengan ini, Jurusan/Program Studi MD (Manajemen Dakwah) menerangkan bahwa:

1. Nama : Haitami
2. NIM/Jurusan : 09240060/MD
4. Judul Proposal : Evaluasi Pelaksanaan Teamwork Kontrak Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Yogyakarta.

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Selasa, 4 Maret 2014; dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.



Ketua Jurusan.

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Pembimbing.

Maryono, S.Ag., M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

Nomor : UIN.02/WD.I/PP.00.9/ /2014
Lamp. : 1 (satu) eks proposal penelitian
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Yogyakarta, 28 Mei 2014

Kepada Yth.
Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
c.q. Kepala Biro Administrasi Pembangunan
Sekretariat Daerah Istimewa Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb."

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan ijin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan data sebagai berikut:

Nama : Haitami;
NIM/Jurusan : 09240060/MD;
Alamat : Babadan Gedong Kuning Yogyakarta;
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Teamwork Kontrak Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Yogyakarta;
Pembimbing : Maryono, S.Ag., M.Pd.;
Metode Penelitian : Kuantitatif/Kualitatif*);
Waktu : 4 Juni 2014 - 4 Agustus 2014;
Lokasi Penelitian : BTN Cabang Yogyakarta

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Dr. Musthofa, M.Si.

NIP 19680103 199503 1 001

Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Pertiagal.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
 Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
 YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/N/29/6/2014

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI** Nomor : **UIN.02/WD.I/PP.00.9/-/2014**
 Tanggal : **28 MEI 2014** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **HAITAMI** NIP/NIM : **09240060**
 Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MANAJEMEN DAKWAH, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
 Judul : **EVALUASI PELAKSANAAN TEAMWORK KONTRAK PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) CABANG YOGYAKARTA**
 Lokasi :
 Waktu : **2 JUNI 2014 s/d 2 SEPTEMBER 2014**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprovo.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprovo.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
 Pada tanggal **2 JUNI 2014**

A.n Sekretaris Daerah
 Asisten Perencanaan dan Pembangunan
 Ub.
 Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Hendar Susilowati, SH

NIP-19580120 198503 2 003

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA
3. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN

SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marsono, M.Pd

Telah memberikan penilaian dan masukan terhadap instrument penelitian pengembangan multimedia interaktif untuk kelengkapan penelitian yang berjudul
"EVALUASI PELAKSANAAN TEAMWORK PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG YOGYAKARTA"

Yang disusun oleh :

Nama : **HAITAMI**

NIM : 09240060

Prodi : Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Adapun masukan yang telah diberikan adalah sebagai berikut:

1. no: 11, 12, 23, 30, 38, 44, 45 : di perjelas atau di koreksi lg.

2.

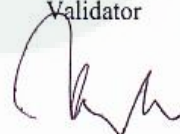
3.

4.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang diberikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dalam memperoleh kualitas instrumen penelitian yang baik.

Yogyakarta, 21 Mei 19

Validator



(Marsono, M.Pd)

SURAT KETERANGAN

No. 159 /YYK.III/OPR-GA/VI/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

1. Nama : Haitami
2. NIM : 09240060
3. Jurusan : Manajemen Dakwah
4. Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
5. Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Pernah memberikan kuesioner di PT.Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Yogyakarta dari tanggal 02 s/d 06 Juni 2014 dengan tema "*Pelaksanaan Teamwork pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Yogyakarta*". Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 Juni 2014
PT.Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk
Kantor Cabang Yogyakarta



CUCU KURYATI **SUNARTO**
DBM Supporting Operation Head

Curriculum Vitae



Nama Lengkap : Haitami
Nama Panggilan : Haitami
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat / Tgl. Lahir : Banyu Tajun Dalam, 05 Desember 1990
Alamat Asal : Desa Jalan Lurus Kec. Sungai Pandan (Alabio), Kab. Hulu
Sungai Utara, Kalimantan Selatan 71455
Alamat Yogyakarta : Asrama Putra Candi Agung
Jl. Babadan 505 18/17 Gedong Kuning Banguntapan
Bantul DI Yogyakarta 55198
No. Telepon/HP : 087814134323

Data Orangtua

Nama Ayah : Adli Fani
Nama Ibu : Misbah
Alamat Orangtua : Desa Jalan Lurus RT 02 09 Kec. Sungai Pandan (Alabio),
Kab. Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan 71455
Pekerjaan
Ayah : Wiraswasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga

Riwayat Pendidikan:

- SD Negeri Banyu Tajun Dalam (1997-2003)

- MTs Negeri Sungai Pandan (2003-2006)
- MA Negeri 2 Amunai (2006-2009)
- Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2009- 2014)

Pengalaman Organisasi:

- Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) (2009-2012)
- Partai PAS UIN Sunan Kalijaga (2010-20113)
- SEMA-U UIN Sunan Kalijaga (2011-2013)
- Persatuan Mahasiswa Kalimantan Selatan (PMKS) Yogyakarta (2011-2013)
- KM-HSU Yogyakarta (2008-2013)