



Peningkatan kinerja karyawan dengan kerjasama tim, kepuasan kerja, perilaku individu, dan semangat kerja pada kantor desa batu tunggal kecamatan NA IX - X kabupaten labuhanbatu utara

Ade Trya Amanda

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: adetryaamanda95@gmail.com

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Perilaku Individu dan Semangat Kerja terhadap Kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 35 orang. Teknik nalaisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian didapat Kerjasama Tim berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja dengan t hitung X_1 sebesar 1,562 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,67 dengan signifikansi $0,122 > 0,05$, Kepuasan Kerja ber pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung X_1 sebesar 2,491 lebih besar dari t tabel 1,67 dan signifikansi $0,015 < 0,05$. Perilaku Individu ber pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung X_1 sebesar 1,059 lebih kecil dari t tabel 1,67 dan signifikansi $0,293 > 0,05$. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung X_2 sebesar 5,303 lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara serempak Variabel independent Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Perilaku Individu dan Semangat Kerja terhadap Kinerja menunjukkan F hitung sebesar 23,409 lebih besar dari t tabel sebesar 2,60 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Perilaku Individu, Semangat Kerja, Kinerja

Abstract— This study aims to determine the effect of Teamwork, Job Satisfaction, Individual Behavior and Work Spirit on Employee Performance. From the results of the study, it was found that Teamwork has a positive but insignificant effect on Performance with a t count of X_1 of 1.562 smaller than the t table of 1.67 with a significance of $0.122 > 0.05$, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance with a t count of X_1 of 2.491 greater than the t table of 1.67 and a significance of $0.015 < 0.05$. Individual Behavior has a positive but insignificant effect on Employee Performance with a t count of X_1 of 1.059 smaller than the t table of 1.67 and a significance of $0.293 > 0.05$. Work Spirit has a positive and significant effect on Employee Performance with a t count of X_2 of 5.303 greater than the t table of 1.96 and a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the independent variables of Teamwork, Job Satisfaction, Individual Behavior and Work Spirit on Performance show F count of 23.409 which is greater than t table of 2.60 with a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Teamwork, Job Satisfaction, Individual Behavior, Work Spirit, Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di lingkungan pemerintahan desa seperti Kantor Desa Batu Tunggal, Kecamatan Na IX-X, Kabupaten Labuhanbatu Utara. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan pendekatan yang holistik dengan mempertimbangkan beberapa aspek penting seperti kerjasama tim, kepuasan kerja, perilaku individu, dan semangat kerja.

Kerjasama tim adalah fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Di Kantor Desa Batu Tunggal, kerjasama tim dapat diwujudkan melalui komunikasi yang efektif, saling menghargai, dan pembagian tugas yang adil. Dengan adanya kerjasama yang baik, setiap karyawan dapat saling mendukung dan melengkapi kekurangan satu sama lain. Hal ini akan mengurangi beban kerja individu dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas desa. Untuk meningkatkan kerjasama tim, diperlukan peran aktif dari pimpinan dalam menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Pimpinan dapat mengadakan rapat rutin untuk membahas perkembangan kerja, memberikan apresiasi terhadap kontribusi tim, serta menyelesaikan konflik dengan cepat dan bijaksana. Kerjasama tim secara produktif mengandung nilai-nilai komponen yang dipunyai oleh seorang karyawan, seperti pemahaman dasar mengenai makna dalam bekerja dan lingkungan kerja, etika kerja, sikap terhadap waktu, serta alat maupun cara yang digunakan saat bekerja. Apabila berkembang baik dan positif, nilai dari setiap komponen kerjasama tim pada setiap karyawan akan meningkatkan kinerja secara signifikan (Ananda, 2021).

Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik. Di Kantor Desa Batu Tunggal, kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian insentif yang sesuai, pengembangan karir, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Selain itu, pimpinan juga perlu memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan, seperti memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan melalui pelatihan dan workshop, sehingga karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Ramadani, 2021).

Perilaku individu juga berperan penting terhadap kinerja tim secara keseluruhan. Perilaku positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan inisiatif akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sedangkan perilaku negatif dapat



This is an open access article under the CC-BY-SA license

Terakreditasi SINTA 5 SK :72/E/KPT/2024

Ade Trya Amanda, Copyright © 2019, JUMIN, Page 1776

Submitted: 19/03/2025; Accepted: 02/05/2025; Published: 30/05/2025



menjadi penghambat. Oleh karena itu, pimpinan harus mampu menjadi teladan, menetapkan standar kerja yang jelas, dan memberikan umpan balik yang konstruktif secara berkala (Yufifi et al., 2023).

Selain itu, semangat kerja menjadi energi dan motivasi utama yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara maksimal. Di Kantor Desa Batu Tunggal, semangat kerja dapat ditingkatkan melalui penghargaan terhadap prestasi karyawan, penciptaan suasana kerja yang menyenangkan, serta kegiatan non-formal seperti outbound dan gathering yang dapat mempererat hubungan antar karyawan (Sandita, 2021).

Namun demikian, berdasarkan observasi awal di Kantor Desa Batu Tunggal, ditemukan indikasi adanya kesenjangan antara potensi kinerja optimal dengan realisasi kinerja yang ada. Beberapa masalah seperti kurangnya komunikasi efektif antar karyawan, rendahnya partisipasi dalam kegiatan tim, serta minimnya dukungan pengembangan diri dari pimpinan, menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti kerjasama tim, kepuasan kerja, perilaku individu, dan semangat kerja belum dioptimalkan dengan baik.

Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung membahas faktor-faktor tersebut secara terpisah atau dilakukan dalam konteks organisasi sektor swasta atau perkotaan. Belum banyak studi yang mengkaji keterkaitan faktor-faktor tersebut secara terpadu di lingkungan pemerintahan desa, khususnya di wilayah pedesaan seperti Kabupaten Labuhanbatu Utara. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kontribusi baru dengan mengintegrasikan keempat faktor tersebut dalam satu kerangka analisis, serta mengkaji pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja karyawan di lingkungan pemerintahan desa.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif serta rekomendasi yang aplikatif bagi upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan yang lebih menyeluruh dan kontekstual.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang menekankan pada analisis data berbentuk angka atau numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Menurut Tifani Nur Adinda dkk. (2023), metode kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan informasi atau penjelasan dalam bentuk angka dan dianalisis melalui perhitungan statistik.

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sujarweni (2020:80), populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kepala Desa Batu Tunggal yang berjumlah 35 orang.

Sampel

Menurut Prasojo (2020), sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi tergolong kecil.

2.2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (n.d.), teknik sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel, sehingga semua anggota populasi dijadikan responden penelitian.

2.3. Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple linear regression) untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Rahimallah (2022), model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai berikut: Dimana :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Kerjasama Tim

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Perilaku Individu

X₄ = Kerjasama Tim

b₁ = Koefisien Variabel Kerjasama Tim

b₂ = Koefisien Variabel Kepuasan Kerja

b₃ = Koefisien Variabel Perilaku Individu



This is an open access article under the CC-BY-SA license

Terakreditasi SINTA 5 SK :72/E/KPT/2024

Ade Trya Amanda, Copyright © 2019, JUMIN, Page 1777

Submitted: 19/03/2025; Accepted: 02/05/2025; Published: 30/05/2025



b₄ = Koefisien Variabel Semangat Kerja

e = *Term of error*

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha=5\%$.

2.4. Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas (Kepuasan Kerja, kompetensi, dan kemampuan kerja) secara bersama-sama, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Hal ini berarti bila R² = 0 menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan R² mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t) dan simultan (uji f). Menurut Situmorang dan Lufti (2019) yaitu:

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kerjasama Tim(X₁), Kepuasan Kerja(X₂), Perilaku Individu (X₃), dan Semangat Kerja (X₄) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan(Y)..

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Kerjasama Tim(X₁), Kepuasan Kerja(X₂), Perilaku Individu (X₃), dan Semangat Kerja (X₄) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan(Y). Dalam mengolah data peneliti menyebarkan kuisioner kepada responden melalui google forms dan menggunakan SPSS untuk menganalisis hasil data yang sudah dikumpulkan. Kuisioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan tertutup, sehingga responden hanya bisa memilih berdasarkan yang telah disediakan . Kuisioner menurut (Sujarwini, 2020:94) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis pada para responden untuk mereka jawab. Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yang terdapat 5 item (Sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju,tidak setuju) masing masing nilai jawaban terdapat nilai. Variabel akan diukur lalu dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator menjadi titik tolak ukur untuk menyusun instrumen berupa pertanyaan.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan **kuesioner** yang disebarluaskan kepada responden melalui **Google Forms**. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup, di mana responden hanya dapat memilih jawaban yang telah disediakan. Menurut Sujarwini (2020:94), kuesioner adalah instrumen pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Skala Likert** dengan 5 tingkat penilaian, yaitu:

1 = Tidak Setuju,

2 = Kurang Setuju,

3 = Netral,

4 = Setuju,

5 = Sangat Setuju.

Setiap variabel diukur melalui sejumlah indikator, yang selanjutnya dijabarkan menjadi butir pertanyaan dalam kuesioner.

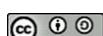
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regressi

Hasil pengolahan data dengan SPSS dari data penelitian yang dilakukan terhadap sampel persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,668	3,076		-1,192	,237		



This is an open access article under the CC-BY-SA license

Terakreditasi SINTA 5 SK :72/E/KPT/2024

Ade Trya Amanda, Copyright © 2019, JUMIN, Page 1778

Submitted: 19/03/2025; Accepted: 02/05/2025; Published: 30/05/2025



X1=Kerjasama Tim	,198	,127	,135	1,562	,122	,763	1,311
X2=Kepuasan Kerja	,349	,140	,205	2,491	,015	,849	1,178
X3=Perilaku Individu	,148	,140	,102	1,059	,293	,622	1,608
X4=Semangat Kerja	,753	,142	,508	5,303	,000	,624	1,604

a. Dependent Variable: Y=Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat dibuat persamaan yaitu :

$$Y = -3,668 + 0,198 X_1 + 0,349 X_2 + 0,148 X_3 + 0,753 X_4$$

1. Koefisien Regresi Kerjasama Timmenunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai Koefisien Kerjasama Timsebesar 0,198 Berarti setiap peningkatan Kerjasama Timsebesar 0,198akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar satu kali.
2. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,349 Berarti setiap Peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,349 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar satu kali.
3. Koefisien Regresi Perilaku Individu menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,148. Berarti setiap Peningkatan Perilaku Individu sebesar 0,148 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,satu kali.
4. Koefisien Regresi Perilaku Individu menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,753. Berarti setiap Peningkatan Perilaku Individu sebesar 0,753 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,satu kali.
1. 5. Nilai Konstanta sebesar -3,668 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan sebesar -3,668 dengan ada atau tidaknya pengaruh dari Variabel Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Perilaku Individu , dan Semangat Kerja.

Uji t

Hasil pengolahan data dengan SPSS dari data penelitian yang dilakukan terhadap sampel besarnya Uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

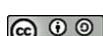
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,668	3,076		-1,192	,237		
X1=Kerjasama Tim	,198	,127	,135	1,562	,122	,763	1,311
X2=Kepuasan Kerja	,349	,140	,205	2,491	,015	,849	1,178
X3=Perilaku Individu	,148	,140	,102	1,059	,293	,622	1,608
X4=Semangat Kerja	,753	,142	,508	5,303	,000	,624	1,604

a. Dependent Variable: Y=Kinerja

Berdasarkan Kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel berpengaruh Positif dan Signifikan, dapat dilihat hasil output SPSS Uji T sebagai berikut :

1. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai uji t variabel Kerjasama Tim adalah t_{hitung} sebesar $1,562 < t_{tabel}$ 1,67 dengan nilai signifikan $0,122 > 0,05$.Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kerjasama Timtidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka hipotesi yang menyatakan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak.
2. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai uji t variabel Kepuasan Kerja adalah t_{hitung} sebesar $2,491 > t_{tabel}$ 1,67, dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja



This is an open access article under the CC-BY-SA license

Terakreditasi SINTA 5 SK :72/E/KPT/2024

Ade Trya Amanda, Copyright © 2019, JUMIN, Page 1779

Submitted: 19/03/2025; Accepted: 02/05/2025; Published: 30/05/2025



berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima.

3. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Perilaku Individu adalah t_{hitung} sebesar $1,059 < t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,293 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Perilaku Individu berpengaruh Positif tapi tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. maka hipotesis yang menyatakan Variabel Perilaku Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ditolak.
4. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Semangat Kerja 1 adalah dengan t_{hitung} sebesar $5,303 > t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Semangat Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan variabel Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima.
5. Berdasarkan Hasil di atas diketahui jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel Kerjasama Tim ($1,418 < 1,67$), variabel Kepuasan Kerja ($3,428 > 1,67$), dan variabel Perilaku Individu ($2,958 > 1,67$). Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja, dan Perilaku Individu berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Hasil pengolahan data dengan SPSS dari data penelitian yang dilakukan terhadap sampel, besarnya Uji F yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426,226	4	106,556	23,409	,000 ^b
	Residual	368,705	81	4,552		
	Total	794,930	85			

a. Dependent Variable: Y=Kinerja

b. Predictors: (Constant), X4=Semangat Kerja, X2=Kepuasan Kerja, X1=Kerjasama Tim, X3=Perilaku Individu

Pada Tabel 4.4 Hasil pengujian dari Variabel independent Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Perilaku Individu, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja menunjukkan F hitung sebesar 23,409 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2, 60 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, ini berarti Hipotesis yang menyatakan Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Perilaku Individu, dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap Kinerja Karyawan diterima

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengolahan data dengan SPSS dari data penelitian yang dilakukan terhadap sampel koefisien Determinan yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6

Model Summary^b

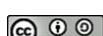
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,732 ^a	,536	,513	2,13352019	2,407

a. Predictors: (Constant), X4=Semangat Kerja, X2=Kepuasan Kerja, X1=Kerjasama Tim, X3=Perilaku Individu

Pada tabel 4.6 Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,536, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Perilaku Individu , dan Semangat Kerja, , secara simultanberpengaruh terhadap Variabel Kinerja adalah sebesar 53,60 %, dan sisanya sebesar 46,40 % dijelaskan oleh variabel yang yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari empat variabel independen yang diuji, hanya kepuasan kerja dan semangat kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kerjasama tim dan perilaku individu tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, meskipun tetap memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan, keempat variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R Square sebesar 0,536.



This is an open access article under the CC-BY-SA license

Terakreditasi SINTA 5 SK :72/E/KPT/2024

Ade Trya Amanda, Copyright © 2019, JUMIN, Page 1780

Submitted: 19/03/2025; Accepted: 02/05/2025; Published: 30/05/2025



Temuan ini memiliki kesamaan maupun perbedaan jika dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya, sebagai berikut:

Ananda (2021) menekankan pentingnya kerjasama tim sebagai fondasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan menyatakan bahwa nilai-nilai kerja sama tim yang berkembang secara positif akan meningkatkan kinerja individu. Namun, dalam penelitian ini, meskipun kerjasama tim memiliki koefisien positif (0,198), hasil uji t menunjukkan tidak signifikan (nilai sig. $0,122 > 0,05$). Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan hasil, yang mungkin disebabkan oleh konteks organisasi desa yang memiliki dinamika kerja berbeda dibandingkan lingkungan organisasi yang diteliti oleh Ananda.

Ramadani (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang sejalan dengan hasil penelitian ini. Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,491 dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini memperkuat kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel kunci dalam konteks apapun, termasuk pemerintahan desa.

Yufifi et al. (2023) menyimpulkan bahwa perilaku individu, seperti disiplin dan tanggung jawab, sangat penting dalam menciptakan kinerja tim yang produktif. Namun, dalam penelitian ini, meskipun koefisien regresi untuk perilaku individu positif (0,148), hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,293 > 0,05$, sehingga tidak signifikan. Hal ini menunjukkan perbedaan hasil, yang dapat dijelaskan oleh kemungkinan bahwa dimensi perilaku individu belum sepenuhnya berkembang di lingkungan kerja yang diteliti atau belum diberi ruang untuk memengaruhi kinerja secara langsung.

Sandita (2021) mengungkapkan bahwa semangat kerja sangat memengaruhi kreativitas, inovasi, dan performa karyawan. Penelitian ini sejalan dengan temuan tersebut, karena hasil uji t untuk variabel semangat kerja menunjukkan nilai t sebesar 5,303 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan. Semangat kerja menjadi variabel dengan koefisien paling tinggi (0,753), yang menunjukkan bahwa semangat kerja merupakan pendorong utama dalam meningkatkan kinerja di Kantor Desa Batu Tunggal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi beberapa temuan sebelumnya namun juga memberikan kontribusi baru berupa temuan bahwa kerjasama tim dan perilaku individu belum tentu berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, terutama dalam konteks organisasi pemerintahan desa. Faktor-faktor kontekstual seperti budaya kerja lokal, gaya kepemimpinan, dan fasilitas kerja bisa menjadi penyebab perbedaan hasil ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Kantor Kepala Desa Batu Tunggal, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kerjasama Tim memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,198 dan nilai signifikansi $0,122 (> 0,05)$.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0,349 dan nilai signifikansi $0,015 (< 0,05)$.
3. Perilaku Individu memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya tidak signifikan secara parsial, dengan nilai signifikansi $0,293 (> 0,05)$.
4. Semangat Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0,753 dan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$.
5. Secara simultan, keempat variabel (Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Perilaku Individu, dan Semangat Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $23,409 > F$ tabel 2,60 dan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$.
6. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,536 menunjukkan bahwa 53,60% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 46,40% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

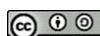
1. Peningkatan Semangat Kerja

Karena semangat kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja, maka pimpinan kantor desa perlu terus menciptakan suasana kerja yang mendukung, memotivasi, dan menghargai karyawan agar semangat mereka tetap terjaga.

2. Penguanian Kepuasan Kerja

Perlu ditingkatkan faktor-faktor yang menunjang kepuasan kerja, seperti kejelasan tugas, penghargaan atas prestasi, serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

3. Pengembangan Kerjasama Tim dan Perilaku Individu





Walaupun tidak signifikan secara statistik, kerjasama tim dan perilaku individu tetap menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, pelatihan kerja sama tim dan peningkatan soft skill individu tetap penting untuk mendukung kinerja secara keseluruhan.

4. Perluasan Penelitian

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencakup lebih banyak variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan, agar pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan lebih komprehensif.

Dengan memperhatikan hasil temuan ini, pihak manajemen diharapkan dapat mengambil kebijakan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di lingkungan pemerintahan desa.

REFERENCES

- Ananda, A. (2021). *Mengelolah sumber daya manusia*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/zk2q6>
- Ardiansyah, R., Pracandra, A. P., Sari, D. P. A., Rahmawati, S. M., Fajri, M. A., & Nuraini, D. (2024). Manajemen sumber daya manusia global dalam meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 42–48. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i2.2129>
- Karyono, K., Herty, R. S., Nico, P. M., & Idam, W. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. <http://repository.unimarmmi.ac.id/5805/1/DUMMY-1-12.pdf>
- Octavianita. (2021). *Sumber daya manusia*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/3kz8c>
- Prasojo, B. H. (2020). *Buku ajar statistik bisnis*. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-84-1>
- Putri, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/68sz4>
- Rahimallah, M. T. A. (2022). *Dasar-dasar statistik sosial*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/z2yjw>
- Ramadani, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/z6gbc>
- Raymond, S. E., Siregar, D. L., & Indrawan, M. G. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. <https://books.google.com/books?hl=en&id=2gLVEAAAQBAJ>
- Rusdiana, M. M. (2022). *Manajemen sumberdaya manusia: Untuk meraih keunggulan kompetitif*. <https://books.google.com/books?hl=en&id=QwxYEAAAQBAJ>
- Sandita, R. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/xpq65>
- Situmorang, H., & Lufti, M. (2019). *Statistik untuk penelitian*. [Penerbit tidak disebutkan].
- Sugiyono. (n.d.). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. [Penerbit tidak disebutkan].
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Tifani, N. A., dkk. (2023). *Penelitian kuantitatif dalam pendidikan dan sosial*. [Penerbit tidak disebutkan].
- Yufifi, T., Slamat, J., Nurmianti, Pratama, A. C., Nurfajri, Winarti, & Mohammad, W. (2023). *Modul manajemen sumber daya manusia*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ubzge>
- .