

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KERJASAMA TIM TERHADAP  
KINERJA PENDAMPING UPPKH (UNIT PELAKSANA PROGRAM  
KELUARGA HARAPAN) KABUPATEN SAMPANG**

**Farid Alisyahbana**

**Iriani Ismail.**

**RM. Moch Wispandono**

**ABSTRACT**

*Creativity and teamwork were two urgents factors which can effect agent performance. Doing job, work agent often have problems, like is decrease creativity, giving fund agent un accurate, so become agent performance who optimal.*

*The purposes this research are to know the effect of creativity and teamwork to agent performance, simultaneously and partially.*

*This quantitative research used multiple linier regression analysis which 92 employees as sample using stratified sampling. Using this analysis, the results showed that creativity and teamwork effect positively 56,4 percent to agent performance simultaneously. Furthermore, the results showed that both influence to agent performance. Its shows that creativity provides 10,6 per cent to agent performance, while the teamwork provides 62,3 per cent to agent performace. Its means that teamwork provide dominant effect to agent performance.*

**Keywords:** *Creativity, Teamwork, and Agent Performance*

**ABSTRAK**

Kreativitas dan kerjasama tim merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pendamping. Dalam melaksanakan pekerjaan, pendamping sering mengalami permasalahan seperti kreativitas yang rendah, ketidaktepatan sasaran dalam bantuan, sehingga berdampak langsung kepada kinerja pendamping yang kurang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kreativitas dan kerjasama tim baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pendamping Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan (UPPKH) Kabupaten Sampang.

Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 120 karyawan dan jumlah sampel diambil sebanyak 92 karyawan dengan teknik *stratified sampling*. Berdasarkan uji statistik di atas, ditemukan bahwa kreativitas dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,4%. Kemudian ditemukan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 10,6%. Selanjutnya ditemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pendamping sebesar 62,3%. Dengan demikian kerjasama tim memberikan pengaruh signifikan terbesar terhadap kinerja pendamping.

**Kata Kunci:** Kreativitas, Kerjasama Tim dan Kinerja Pendamping.

## PENDAHULUAN

Program ini berupaya untuk mengembangkan sistem perlindungan sosial terhadap warga miskin di Indonesia. Sasaran dari program ini yakni ibu hamil, ibu menyusui, memiliki anak balita dan anak usia sekolah setingkat SD – SMP. Penerima bantuan ini adalah ibu atau wanita dewasa yang mengurus anak pada rumah tangga yang bersangkutan.

Kelancaran pelaksanaan Program Keluarga Harapan tidak lepas dari peran UPPKH Kabupaten/Kota. proses validasi data peserta Program Keluarga Harapan, verifikasi, pemuktahiran data dan pengaduan merupakan tanggung jawab UPPKH kabupaten/kota, sehingga dituntut kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan program ini, untuk itu perlu dibuat dan dikembangkan sistem informasi manajemen yang memadai, sehingga semua data dan informasi dapat dikelola dengan baik.

Namun ironisnya kinerja UPPKH belum maksimal ini dapat dilihat dari aplikasi SIM PKH yang belum optimal karena penguasaan teknis operator yang masih perlu ditingkatkan, pengembangan dan aplikasi SIM PKH harus terus dilakukan untuk mengoptimalkan fungsi verifikasi, monitoring, pengaduan, serta pemutakhiran data yang diperlukan dapat berjalan lebih lancar. Pada dasarnya kinerja dapat dipengaruhi oleh kreativitas dan kerjasama tim.

## LANDASAN TEORI

Menurut Munandar (2012: 31), kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis).

Menurut Barron dalam Munandar (2012: 21), kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang baru. Begitu pula menurut Haefele dalam Munandar (2012: 21), kreativitas adalah “kemampuan untuk membuat kombinasi – kombinasi baru yang mempunyai makna sosial. Definisi haefele ini menunjukkan bahwa tidak keseluruhan produk itu harus baru, tetapi kombinasinya. Unsur – unsurnya bisa saja sudah ada lama sebelumnya. Sebagai contoh, kursi dan roda sudah ada selama berabad – abad, tetapi gagasan pertama untuk menggabung kursi dan roda menjadi kursi roda merupakan gagasan yang kreatif. Definisi Haefele menekankan pula bahwa suatu produk kreatif tidak hanya harus baru tetapi juga diakui sebagai bermakna”.

Menurut Amabile dalam Pantius (2005:6), kreativitas merupakan : “suatu fungsi dari keahlian, kemampuan berpikir kreatif, dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Keahlian merupakan penguasaan keterampilan secara teknis, prosedural, dan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Kemampuan berpikir kreatif merupakan seberapa fleksibel dan imajinatif seseorang dalam pendekatan terhadap masalah. Motivasi merupakan tekad dari bagian paling dalam dari setiap orang untuk memecahkan masalah lebih kreatif ketimbang insentif eksternal, seperti uang. Motivasi intrinsik paling dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan.”

Menurut Slameto (2003: 145), kreativitas berhubungan dengan penemuan sesuatu mengenai hal yang menghasilkan sesuatu yang baru dengan menggunakan sesuatu yang telah ada. Sesuatu yang baru itu mungkin berupa perbuatan atau tingkah laku, bangunan, dan lain – lain.

Menurut Wayne dalam Poernomo (2006: 104), tim adalah sebuah kelompok kerja lengkap atau satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya.

Menurut Daft (2003: 171), sebuah tim adalah sebuah unit yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik. Definisi ini mempunyai tiga komponen. Pertama, diperlukan 2 orang atau lebih. Tim dapat cukup besar, walaupun kebanyakan kurang dari 15 orang. Kedua, orang dalam sebuah tim melakukan interaksi secara teratur. Orang yang tidak berinteraksi, seperti orang yang berdiri dalam antrian di tempat makan siang atau orang yang ada di tangga jalan, tidak membentuk tim. Ketiga, orang dalam sebuah tim berbagi sebuah tujuan berkinerja, apakah merancang komputer genggam yang baru, membangun mobil, atau menulis buku teks.

Menurut Nasution (2005: 220), kerjasama tim merupakan salah satu unsur fundamental dalam TQM. Tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Menurut Tenner dan Detoro dalam Poernomo (2006: 104): "*Teamworks is a group of individuals working together to reach a common goal*". Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang – orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim dari pada dilakukan sendiri".

Menurut Sedarmayanti (2011: 259), arti kata *performance* merupakan kata benda dimana salah satu arti adalah "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja terjemahan dari "*performance*", berarti :

Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.

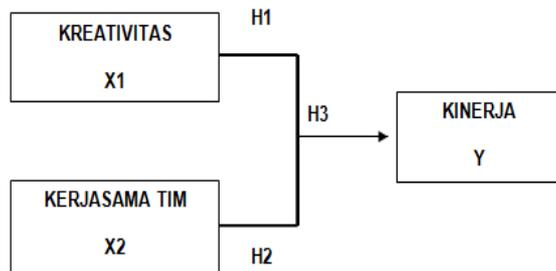
1. Pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
2. Hasil kerja seseorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).
3. *Performace is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period* (kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai keluaran yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula).
4. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sutrisno (2011: 170), pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Definisi kinerja, diantaranya :

1. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.
2. Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.
3. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.
4. Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

## **KERANGKA KONSEPTUAL**

Berdasarkan landasan teoritis dan empiris, dapat digambarkan hubungan variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

Sumber: Tony Buzan (2012), Daft (2003)

## HIPOTESIS

Adapun hipotesis yang penulis ajukan berdasarkan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

- Diduga kreativitas dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendamping Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan (UPPKH) Kabupaten Sampang.
- Diduga kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan (UPPKH) Kabupaten Sampang.
- Diduga kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan (UPPKH) Kabupaten Sampang.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Kuncoro (2001: 22), mengatakan bahwa populasi adalah suatu himpunan unit (biasanya orang, obyek, transaksi, atau kejadian) dimana kita tertarik untuk mempelajarinya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di UPPKH Kabupaten Sampang sebanyak 120 karyawan.

Kuncoro (2001: 22), mengatakan bahwa sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. Sampel pada penelitian ini diambil dari sampel yang memenuhi yaitu karyawan Pelaksana Program Keluarga Harapan (UPPKH) Kabupaten Sampang yang diambil dengan teknik *Stratified Sampling*.

Adapun sampel dalam penelitian ini jumlah populasi 120 karyawan yang terdiri dari operator 2% dan pendamping 98%. Melihat jumlah operator dan pendamping yang ada di Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan, maka

peneliti hanya mengambil sampel dengan menggunakan rumus *slovin*, sehingga di peroleh jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 92 sampel.

**Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sedangkan jenis data berdasarkan waktu yaitu berupa data silang tempat (*cross – section*).

Yang menjadi data primer dalam penelitian ini yakni data hasil observasi dan hasil tanggapan responden dalam bentuk kuesioner. Yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini yakni data – data yang diperoleh dari instansi.

**Definisi Operasional Variabel**

Berikut penjelasan mengenai Definisi Operasional Variabel :

**Tabel 1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator
Kreativitas (X1)	1. Kreativitas rasio	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Kepekaan</li> <li>•Minat</li> <li>•Konsentrasi</li> <li>•Optimisme</li> <li>•Mampu bekerjasama</li> </ul>
	2. Kreativitas intuitif	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Hasrat</li> <li>•Rasa ingin tahu</li> <li>•Mendalam dalam berfikir</li> <li>•Siap mencoba dan melaksanakan</li> <li>•Kesabaran</li> </ul>
Kerjasama tim (X2)	1. Kerjasama tim formal	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Kekompakan dalam tim</li> <li>•Reaksi terhadap tantangan untuk membentuk semangat persatuan</li> <li>•kebanggaan dan kesatuan tim</li> <li>•Mengisi anggota lain yang tidak dapat melakukan tugas</li> <li>•Memberikan bantuan kepada yang membutuhkan.</li> </ul>
	2. Kerjasama tim mandiri	
Kinerja pendamping (Y)	Penilaian Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Efektivitas</li> <li>• Kemandirian</li> <li>• Komitmen kerja.</li> </ul>

**Metode Analisis**

Alat analisis yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan rumus yang tercantum dan dalam pengolahannya menggunakan program SPSS yang digunakan untuk mengolah data. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis regresi linier berganda dengan mengolah data yang diperoleh dari responden serta melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan R<sup>2</sup>.

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2009: 172), suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi  $> 0,30$ .

Sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor. Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedangkan yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Sedangkan dikatakan reliabel jika koefisien *alpha cronbach*  $> 0,60$ .

### Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2011: 134-135), analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linier berganda yaitu pengelolaan data yang dilakukan untuk mengetahui data yang ada dalam populasi melalui analisis data sampel. Agar data yang diperoleh tidak bias maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi model sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien arah regresi variabel kreativitas

$X_1$  = Kreativitas

$\beta_2$  = Koefisien arah regresi variabel kerjasama tim

$X_2$  = Kerjasama tim

e = Variabel residual atau error dari masing-masing variabel

Untuk dapat menggunakan analisis regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara klasik yaitu keputusan hanya berdasarkan analisis dari data sampel. Ditolak atau gagal hanya berdasarkan data yang dikoleksi. Berkenaan dengan pengujian hipotesis, maka yang perlu diperhatikan adalah signifikannya. Jika tidak signifikan maka tidak ada kepentingan riil. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Sanusi (2011: 137), pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen.

b. Uji parsial (Uji statistik t)

Menurut Sanusi (2011: 138), uji t merupakan suatu langkah pengujian untuk mengetahui uji signifikansi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

**Koefisien Determinasi**

Menurut Sanusi (2011: 136), koefisien determinasi ( $R^2$ ) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk yang hampir sama dengan koefisien  $r^2$ . R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana).  $R^2$  menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan variabel bebas (lebih dari satu variabel:  $x_i = 1, 2, 3, 4, \dots, k$ ) secara bersama – sama. Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi semakin besar mendekati 1 dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berikut adalah hasil uji validitas yang terdiri dari variabel kreativitas, variabel kerjasama tim, dan variabel kinerja pendamping :

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

No	Variabel	Item Angket	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ketr.	Alpha Cronbach	Ketr.
1	Kreativitas (X1)	Q1	0,652	Valid	0,924	Reliable
		Q2	0,649	Valid		
		Q3	0,677	Valid		
		Q4	0,853	Valid		
		Q5	0,717	Valid		
		Q6	0,864	Valid		
		Q7	0,778	Valid		
		Q8	0,778	Valid		
		Q9	0,864	Valid		
		Q10	0,824	Valid		
2	Kerjasama tim (X2)	Q1	0,915	Valid	0,976	Reliable
		Q2	0,887	Valid		
		Q3	0,915	Valid		
		Q4	0,945	Valid		
		Q5	0,915	Valid		
		Q6	0,945	Valid		
		Q7	0,887	Valid		
		Q8	0,887	Valid		
		Q9	0,915	Valid		
		Q10	0,887	Valid		
3	Kinerja (Y)	Q1	0,545	Valid	0,674	Reliable
		Q2	0,463	Valid		
		Q3	0,782	Valid		
		Q4	0,570	Valid		
		Q5	0,757	Valid		
		Q6	0,620	Valid		

Sumber : Data Primer Diolah

**Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil perhitungan melalui teknik analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 16 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.705	.198		8.611	.000		
X1	-.106	.113	-.136	-.935	.352	.228	4.386
X2	.623	.103	.873	6.023	.000	.228	4.386

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah

$$Y = 1,705 - 0,106 X_1 + 0,623 X_2 + e$$

Dari hasil tersebut dapat diartikan :

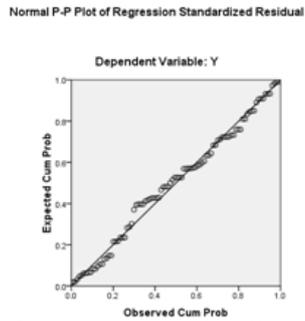
1. Y = Kinerja Karyawan; X<sub>1</sub> = Kreativitas; X<sub>2</sub> = Kerjasama tim; e= eror (variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model).
2. Nilai konstanta adalah 1,705, hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas X<sub>1</sub> (kreativitas) dan X<sub>2</sub> (kerjasama tim), maka nilai dari variabel terikat yaitu Y (kinerja) adalah sebesar 1,70.
3. Koefisien regresi X<sub>1</sub> (kreativitas) sebesar -0,106 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari kreativitas, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi X<sub>2</sub> (kerjasama tim) sebesar 0,623 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari kerjasama tim, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,623 atau sebesar 62,3%. Dalam hal ini diasumsikan bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

Untuk dapat menggunakan analisis regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2012: 42), tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data Primer Diolah

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Manurung (2005: 103), bentuk multikolinieritas artinya hubungan linear antara variabel eksplanatoris dari suatu model regresi adalah sempurna. Pada kasus multikolinieritas sempurna, regresi tidak dapat ditentukan dan varians tak berhingga. Multikolinieritas sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikolinieritas tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir.

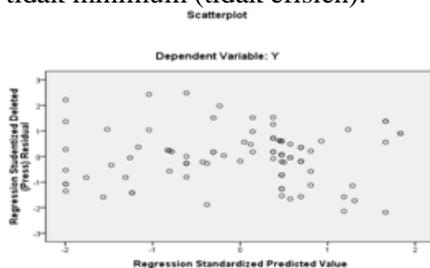
**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,228	4,386
X2	0,228	4,386

Sumber : Data Primer Diolah

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Manurung (2005: 119), heteroskedastisitas berarti adanya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir estimaton yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun dalam sampel besar, walaupun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya (tidak bias) dan bertambahnya sampel yang digunakan akan mendekati nilai sebenarnya (konsisten). Ini disebabkan oleh variansnya yang tidak minimum (tidak efisien).



**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Primer Diolah

## Uji Hipotesis

### Pengujian Secara Simultan (Hipotesis Pertama)

Hipotesis pertama dari penelitian ini menduga bahwa kreativitas dan kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UPPKH Kabupaten Sampang. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji serentak (uji F) dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Berikut merupakan hasil pengujian statistik uji F :

- a. Koefisien Korelasi Berganda  
Koefisien korelasi berganda ( $R$ ) = 0,757 atau 75,7% menunjukkan hubungan secara bersama – sama yang kuat terdiri dari kreativitas dan kerjasama tim terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan UPPKH Kabupaten Sampang.
- b. Koefisien Determinasi Berganda  
Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) atau R-square = 0,573 atau 57,3%, berarti secara bersama – sama memberikan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan yang disebabkan oleh variabel bebas.
- c. Dari hasil analisis koefisien determinasi dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,564 ini menunjukkan perubahan variabel terikat sebesar 56,4% dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara simultan. Hasil mengindikasikan bahwa penerapan kreativitas dan kerjasama tim secara nyata akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan.

### Pengujian Secara Parsial (Hipotesis Kedua dan Ketiga)

Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual/parsial dalam menerangkan variabel terikat. Untuk menguji secara parsial maka dilakukan pengujian dengan uji t.

- Pengaruh kreativitas ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)  
Hasil perhitungan diperoleh t-hitung = -0,935 dengan sig. 0,352, ini berarti bahwa terdapat pengaruh negatif secara parsial antara variabel bebas ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji statistik t mendukung dari penelitian ini yaitu diduga kreativitas mempunyai pengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja. Tanda negatif pada koefisien beta artinya berbanding terbalik yaitu semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan maka terjadi penurunan pada kinerja karyawan (kurang optimal).
- Pengaruh kerjasama tim ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y)  
Hasil perhitungan diperoleh t-hitung = 6,023 dengan sig. 0,000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji statistik t mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu diduga kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tanda positif pada koefisien beta menunjukkan hubungan yang searah artinya semakin baik kerjasama tim yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan tujuan utama adalah untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia terutama pada kelanjutan dari Subsidi Langsung Tunai (SLT). Yang terletak di Jl. Rajawali Sampang. Untuk itu sebagai lembaga pelayanan masyarakat yang menangani kesehatan dan pendidikan, maka kinerja karyawan harus ditingkatkan.

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama dari penelitian ini menduga bahwa kreativitas, dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan nilai F hitung menghasilkan angka sebesar 59,763 dengan nilai signifikan uji F hitung adalah sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada pengaruh kreativitas dan kerjasama tim terhadap kinerja pendamping pada UPPKH Kabupaten Sampang. Dari hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan berarti  $H_1$  diterima.

Dari hasil analisis koefisien determinasi dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,564 ini menunjukkan perubahan variabel terikat sebesar 56,4% dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara simultan. Hasil mengindikasikan bahwa penerapan kreativitas dan kerjasama tim secara nyata akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan.

Penentuan dua variabel bebas yang telah diteliti dalam suatu instansi pemerintahan sangat penting untuk dilakukan, karena hal ini berhubungan dengan kinerja karyawan. Ibarat seseorang dalam meningkatkan kinerja tidak hanya dari 1 faktor saja tetapi banyak faktor. Di dalam penelitian ini terdapat 2 faktor yang dapat meningkatkan kinerja yakni kreativitas dan kerjasama tim.

Dalam suatu instansi pemerintahan mempunyai suatu target tertentu tiap tahunnya, dan setiap kepala instansi tersebut akan melakukan apa yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Dengan pengujian yang telah dilakukan sebelumnya pemimpin dapat mengambil kesimpulan apa yang perlu ditingkatkan untuk meningkat kinerja karyawannya agar target yang telah diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Sesuai dengan pernyataan Robbins (2006 : 260) kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Jadi tidak mudah untuk seorang pemimpin meningkatkan kinerja karyawannya, memerlukan banyak waktu dan kesabaran. Dengan itu, pemimpin harus memiliki kreativitas maupun kerjasama tim yang baik, agar menjadi panutan karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Dalam instansi pemerintahan mempunyai taktik tersendiri dalam mengelola kinerja karyawannya, pimpinan selalu berusaha yang terbaik untuk instansi pemerintahannya.

Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Eddy Poernomo (2013). Hasil analisis menunjukkan bahwa kreativitas dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja manajer terbukti kebenarannya, hal ini dapat dilihat dari nilai  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,671 yang berarti bahwa kreativitas dan kerjasama tim secara simultan mampu menjelaskan variasi dari kinerja manajer sebesar 67,1% dan sisanya sebesar 32,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Dan bisa juga dilihat dari nilai korelasi (R) nya yang sebesar 0,819 menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara kreativitas dan kerjasama tim dengan kinerja manajer yaitu sebesar 81,9%.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua dari penelitian ini menduga pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial melalui uji t, diperoleh nilai t hitung untuk kreativitas (X1) sebesar -0,935 dengan nilai signifikan sebesar 0,352. Tanda negatif pada koefisien beta artinya berbanding terbalik yaitu semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan maka terjadi penurunan pada kinerja karyawan (kurang optimal).

Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Mita Andini Putri dan Dyah Budiastuti (2012). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kreativitas dan variabel perilaku inovatif masing – masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil observasi. Pada tanggal 18-12-2014, saya menanyakan masalah ketidakhadiran masyarakat dalam sosialisasi tersebut. Ternyata hal tersebut telah diatasi dengan kreativitas dan inovasi – inovasi agar minat masyarakat menjadi tinggi terhadap kesehatan dan pendidikan. Tetapi saat saya meninjau langsung pada salah satu desa di kecamatan sampang, saya menarik kesimpulan masalah kreativitas tersebut sia – sia dilakukan karena masyarakat akan hadir dalam sosialisasi jika diberi bantuan tunai. Hal tersebut mencerminkan masyarakat di desa terentus lebih mementingkan aktivitas atau pekerjaan yang lebih berguna dan keterbatasan pengetahuan.

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga dari penelitian ini menduga kerjasama tim ( $X_2$ ) mempunyai nilai t hitung sebesar 6,023 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Yang berarti bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Nasution (2005: 220) kerjasama tim merupakan salah satu unsur fundamental dalam TQM. Tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Dalam hal ini sejalan dengan kinerja yang memiliki tujuan bersama.

Dapat disimpulkan bahwasanya kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Marudut Marpaung tahun 2014 di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh kepemimpinan dan signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. (2) Pengaruh kerja kelompok (*teamwork*) yang signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. (3) terdapat pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan koperasi di Sekjen kemdikbud Senayan Jakarta.

Pada penelitian ini, peneliti menemukan keterbatasan dalam hal proses pengambilan data, penyebaran kuesioner dan observasi berkaitan dengan variabel bebas yang kedua yakni kerjasama tim karyawan. Pada saat proses pengambilan data dan penyebaran kuesioner, waktu yang dibutuhkan relatif cukup lama dikarenakan pendamping di UPPKH Kabupaten Sampang terlalu sibuk. Yang kedua saat observasi mengenai kerjasama tim karyawan yang tidak dapat melihat secara langsung dan diungkapkan secara detail oleh peneliti karena para operator dan pendamping ada di tempat yang berbeda – beda.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Uji serentak (F) menunjukkan bahwa kreativitas dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pendamping *adjusted R square* sebesar 56.4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain di luar model analisis sebesar 43.6%.

2. Uji parsial (t) menunjukkan bahwa kreativitas mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 10,6%. Tanda negatif pada koefisien beta artinya berbanding terbalik yaitu semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan maka terjadi penurunan pada kinerja karyawan (kurang optimal).
3. Uji parsial (t) menunjukkan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping sebesar 62,3%. Tanda positif pada koefisien beta menunjukkan hubungan yang searah artinya semakin kuat/solid tingkat kerjasama tim yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja pendamping.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang didapat, maka untuk meningkatkan kinerja pendamping pada UPPKH Kabupaten Sampang, disarankan pada pihak institusi sebagai berikut :

1. Hendaknya pendamping mampu memicu kinerjanya melalui kreativitas dan kerjasama tim yang solid.
2. Mengingat kerjasama tim memberi pengaruh yang kuat terhadap kinerja, hendaknya manajemen institusi ini mendukung dan memperkuat pola kerjasama yang ada.
3. Karyawan UPPKH Kabupaten Sampang harus mempunyai kesadaran yang tinggi untuk meningkatkan kerjasama tim dengan cara meningkatkan tim koordinasi untuk mendorong partisipasi pemberi pelayanan dan menyelesaikan masalah pengadaan fasilitas pelayanan kesehatan dan pendidikan yang terkait dengan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Buzan, Tony. 2005. *Buku Pintar Mind Map*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Edisi ke 5 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Sandra. 2007. *Teamwork Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian*. Bandung : Progressio.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif Edisi Pertama*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Manurung, Jonni J, Adler Haymans Manurung, dan Ferdinand Dehoutman Saragih. 2005. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Marpaung, Marudut. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*, Vol. 2 No.1: 33 – 40.
- Munandar, Utami. 2012. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: PT.Rineka.
- Nasution. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Oldham, Greg R & Anne Cummings. 1996. *Employee Creativity : Personal and Contextual Factors At Work*, Vol. 39 No. 3 : 607-634.

- Poernomo, Edy. 2006. *Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer pada PT. Jesslyn Cakes Indonesia Cabang Surabaya*, Vol.6, No. 2: 102-108.
- Putri, Mita Andini dan dyah Budiastuti. 2012. *Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan PT Trias Sena Bhakti*. Jakarta: Binus University.
- Rakhmawati, Dian dan Susetyo Darmanto. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Vol.29, No. 1 Januari 2014
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Teori Organisasi. Stuktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi Ketiga, Terjemahan, Jakarta: Penerbit Arcan. Roberts dan Hunt.
- Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Komputindo.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor – Faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soeling, Pantius D. 2005. *Mendorong Munculnya Gagasan-Gagasan Inovatif Bagi Eksistensi dan DayaSaing Bisnis*, Vol.XIII No. 01: 6.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wispanono. 2009. *Manajemen Perubahan “Dari Konsep Menuju Kepada Strategi Perubahan”*. Surabaya: UPN University Press.