

Peran Lingkungan Kerja dan Perilaku Sabar Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN dengan Mediasi Kerjasama Tim di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon

Ratih Kartina Sari, Muhammad Suparmoko, Ahmad Mukhlis

Universitas Bina Bangsa
ahmad.mukhlis@binabangsa.ac.id

Article History

accepted 15/10/2023

approved 21/10/2023

published 30/11/2023

Abstract

The aim of this research is to develop the mediating role of teamwork on the performance of non-ASN employees. Quantitative research methods were carried out by surveying non-US employees, and analyzing using Structural Equation Modeling (SEM) statistical tools. The research results include 1) there is a significant influence between the work environment on the performance of non-ASN. 2) there is a significant influence between patient behavior on the performance of non-nasn employees. 3) there is a significant influence between patient behavior on teamwork. 4) there is no significant influence of teamwork on the performance of non-nasn employees. 5) The results of the mediation test of patient behavior on the performance of non-civil servants with mediation $0.536 > 0.05$, meaning that the independent variable is not able to influence the dependent variable directly, and requires the mediation variable Teamwork.

Keywords: Work Environment, Patient Behavior, Teamwork, Performance of Non-ASN Employees

Abstrak

Sikap sabar dan syukur seharusnya dimiliki oleh setiap manusia, dan merasuk dalam hati setiap orang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan peran mediasi Kerjasama tim melibatkan perilaku sabar dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non ASN. Penelitian ini menggunakan metode survey pada pegawai non ASN dan sampel yang terkumpul 150 responden, dan menganalisis dengan alat statistik Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian antara lain 1) ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja non ASN. 2) ada pengaruh yang signifikan antara perilaku sabar terhadap kinerja pegawai nonasn. 3) ada pengaruh yang signifikan antara perilaku sabar terhadap Kerjasama tim. 4) tidak ada pengaruh yang signifikan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai nonasn. 5) Hasil uji mediasi perilaku sabar terhadap kinerja pegawai nonasn dengan mediasi $0.536 > 0.05$ artinya variabel independent tidak mampu memengaruhi variable dependent secara langsung, dan membutuhkan variable mediasi Kerjasama tim. Simpulan penelitian bahwa peran Kerjasama tim dapat memediasi secara parsial pada variabel kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Perilaku Sabar, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai Non-ASN



PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi dalam persaingan global. Hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi dewasa ini, semua organisasi publik dan aparatur negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab untuk mencapai kinerja yang baik. Melihat perkembangan zaman, organisasi sekarang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan secara maksimal, dan bersaing dengan organisasi lainnya, termasuk organisasi yang ada di pemerintahan, demikian pula aparat pemerintah yang mengabdikan kepada pemerintah dan masyarakat, dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat (PP Nomor 96 Tahun 2012).

Pegawai Non ASN atau yang biasa disebut dengan Tenaga Honor yang tersebar di beberapa instansi pemerintah, kehadiran pegawai honor ini untuk melaksanakan sebagian tugas dan layanan di pemerintahan, untuk pemerintah pusat atau pemerintah daerah, tidak sedikit pula dikerjakan oleh pegawai Non ASN atau pegawai honor yang sebelumnya diangkat oleh masing-masing instansi tersebut (Ondi et al., 2023). Kinerja pegawai non ASN adalah 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 dan etika pada organisasi dimana sumber daya manusia yang beragam dikumpulkan demi dapat memenuhi suatu tujuan yang akan dicapai.

Pendapat peneliti terdahulu diantaranya Nugraha & Kasmari (2022) dengan hasil penelitian Motivasi, Disiplin dan Budaya Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, mengemukakan Kinerja merupakan proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan, yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Kinerja pegawai akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, keterampilan, motivasi, tanggung jawab, budaya organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

Swandewi & Wimba (2022) berpendapat bahwa terciptanya lingkungan kerja akibat hubungan yang baik dari perilaku individu dan anggota yang lain dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman hal ini dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Kerjasama tim merupakan bentuk keberhasilan organisasi dalam melaksanakan program kerja dan melakukannya dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, untuk melaksanakan tugas tersebut, pegawai perlu diberikan arahan serta dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi (Zumawati & Febrina, 2023). Adanya kerjasama yang baik dalam menyelesaikan beban tugas, dan pemanfaatan waktu secara optimal, sehingga dapat mencapai sasaran kerja individu dan tim sesuai perencanaan, didukung sarana dan prasarana yang memadai, serta kemampuan ASN dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pelayanan dengan hati sabar perlu dilakukan berdasarkan pada pertimbangan logis (pikiran), ramah, profesional mampu menjalin hubungan emosional dengan setiap pelanggan yang datang. Lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan yang tercipta, hal tersebut membuat komunikasi menjadi lebih baik sehingga antar pegawai maupun dengan atasan memiliki hubungan yang baik (Sagita & Parmin, 2023). Dengan demikian, kegiatan tersebut dapat menciptakan hubungan yang baik dan dengan adanya hubungan antar pegawai yang baik maka akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam organisasi tersebut.

Pandangan Kerjasama tim dari peneliti terdahulu menggambarkan kondisi partisipasi individu atau kelompok untuk mengembangkan keterampilan kerja tim, dan untuk lebih mempersiapkan karir (Liu et al., 2022; Smy et al., 2021). Kelemahan kerja sama tim antara lain kurang memiliki kemampuan bersosialisasi dan koneksi sosial, dalam berintegrasi dengan lebih baik ke dalam tim dan dalam meningkatkan kemampuan kerja tim. Oleh karena itu, inovasi Kerjasama tim dapat dikembangkan melalui bentuk hubungan harmonisasi (Harvey et al., 2023).

Penelitian ini berupaya untuk meneliti kondisi kinerja pegawai non ASN sebagai wujud pengembangan kemampuan kerja tim yang dimediasikan oleh Kerjasama tim sebagaimana pendapat (Navajas-Romero et al., 2022). Perhatian penelitian pada pegawai non ASN disebabkan karena masih banyaknya pegawai non ASN yang belum diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) di kota Cilegon. Salah satu manfaat dari riset ini adalah untuk membangun kecerdasan emosional antar individu atau kelompok sebagaimana pendapat dari (Le et al., 2021) dan sebagai bentuk perbaikan kerjasama tim (Ahn & Lee, 2021).

METODE

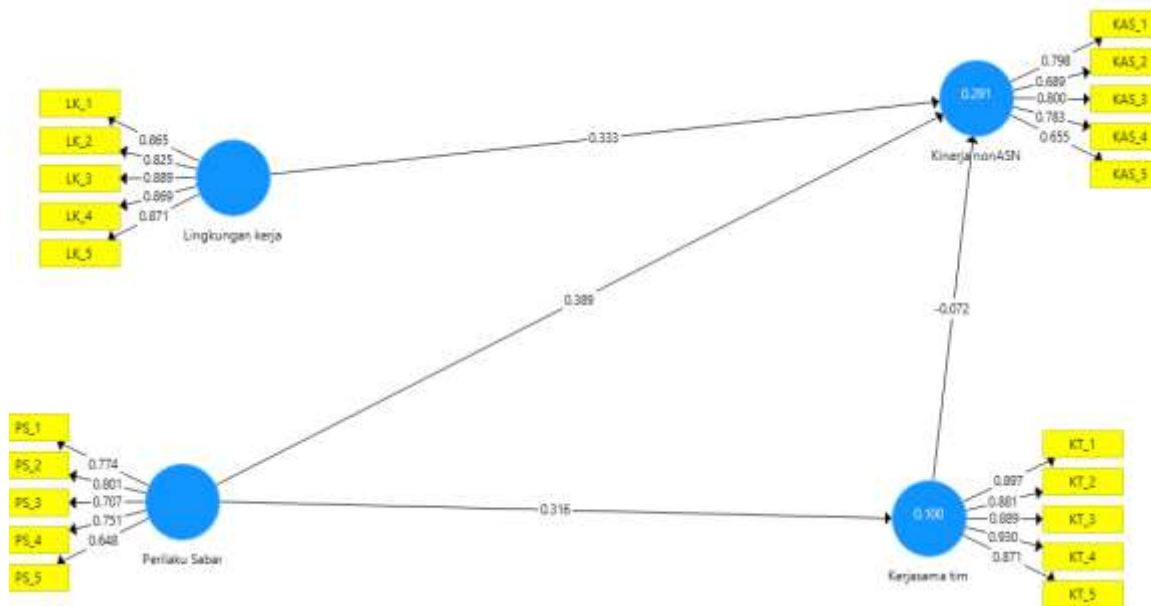
Peneliti menggunakan metode survey untuk mengumpulkan data dari responden (pegawai non ASN) melalui google form. Data responden yang terkumpul berjumlah 150 responden dengan alat structural equation modelling (SEM). Teknik analisis data antara lain 1) menganalisis variable independent terhadap variable dependen, 2) menganalisis hasil uji mediasi baik mediasi penuh atau mediasi parsial, 3) menganalisis hubungan antar variable yang optimal. Pemilihan Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Squares (PLS) dalam penelitian ini didasarkan pada kebutuhan untuk memahami kompleksitas hubungan antara lingkungan kerja, perilaku sabar, kinerja pegawai non-ASN, dan mediasi kerjasama tim di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon. PLS memungkinkan analisis menyeluruh terhadap faktor-faktor tersebut dengan sampel yang mungkin terbatas (Abdillah & Hartono, 2015). Dengan menggunakan PLS, penelitian dapat mengungkapkan sejauh mana lingkungan kerja dan perilaku sabar mempengaruhi kinerja, serta peran signifikan kerjasama tim dalam menghubungkan variabel-variabel tersebut. Ini memberikan wawasan penting untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai non-ASN di instansi pendidikan dan kebudayaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable *laten* dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Convergent Validity

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Tabel 1. Discriminant Validity

| | Kerjasama Tim | Kinerja pegawai non-ASN | Lingkungan Kerja | Perilaku sabar |
|-------------------------|---------------|-------------------------|------------------|----------------|
| Kerjasama tim | 0.894 | | | |
| Kinerja pegawai non-ASN | 0.296 | 0.747 | | |
| Lingkungan Kerja | 0.736 | 0.396 | 0.864 | |
| Perilaku sabar | 0.316 | 0.465 | 0.299 | 0.738 |

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

| | Rata-rata varians diekstrak (AVE) |
|------------------|-----------------------------------|
| Kerjasama tim | 0.799 |
| Kinerja noASN | 0.558 |
| Lingkungan Kerja | 0.746 |
| Perilaku sabar | 0.545 |

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

| Variable | Composite Reliability |
|------------------|------------------------------|
| Kerjasama tim | 0.952 |
| Kinerja non-ASN | 0.863 |
| Lingkungan Kerja | 0.936 |
| Perilaku sabar | 0.856 |

Keseluruhan hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel 4. terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji *composite reliability* yaitu lebih besar dari 0,6 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

| Variabel | Indicator | Factor loading | AVE | Composite Reability |
|-------------------------|------------------|-----------------------|------------|----------------------------|
| Lingkungan Kerja | LK_1 | 0.865 | 0.746 | 0.936 |
| | LK_2 | 0.825 | | |
| | LK_3 | 0.889 | | |
| | LK_4 | 0.869 | | |
| | LK_5 | 0.871 | | |
| Perilaku Sabar | PS_1 | 0.774 | 0.545 | 0.856 |
| | PS_2 | 0.801 | | |
| | PS_3 | 0.707 | | |
| | PS_4 | 0.751 | | |
| | PS_5 | 0.648 | | |
| Kerjasama Tim | KT_1 | 0.897 | 0.799 | 0.952 |
| | KT_2 | 0.881 | | |
| | KT_3 | 0.889 | | |
| | KT_4 | 0.930 | | |
| | KT_5 | 0.871 | | |
| Kinerja pegawai non-ASN | KAS_1 | 0.798 | 0.558 | 0.863 |
| | KAS_1 | 0.689 | | |
| | KAS_1 | 0.800 | | |
| | KAS_1 | 0.783 | | |
| | KAS_1 | 0.655 | | |

Pengujian Inner Model***Colinearity***

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi *colinearity* artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk

apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. Colinearity

| | Kerjasama Tim | Kinerja non-ASN |
|-------------------------|---------------|-----------------|
| Kerjasama tim | | 2.231 |
| Kinerja pegawai non-ASN | | |
| Lingkungan kerja | | 2.206 |
| Perilaku sabar | 1.000 | 1.123 |

Pengujian terhadap model struktural (*Inner Model*) uji hipotesis

Uji R-Square

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. R-square

| | R Square | R Square Adjusted |
|-----------------|----------|-------------------|
| Kerjasama Tim | 0.100 | 0.091 |
| Kinerja non-ASN | 0.291 | 0.270 |

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,662 \times 0,1955}$$

$$GoF = \sqrt{0,129421}$$

$$GoF = 0,3597$$

Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,3597 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian.

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.100) \times (1 - 0,291)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,9) \times (0,709)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,6381\}$$

$$QSquare = 0.3619$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,3619 . Menurut Ghazali (2014), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0

menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

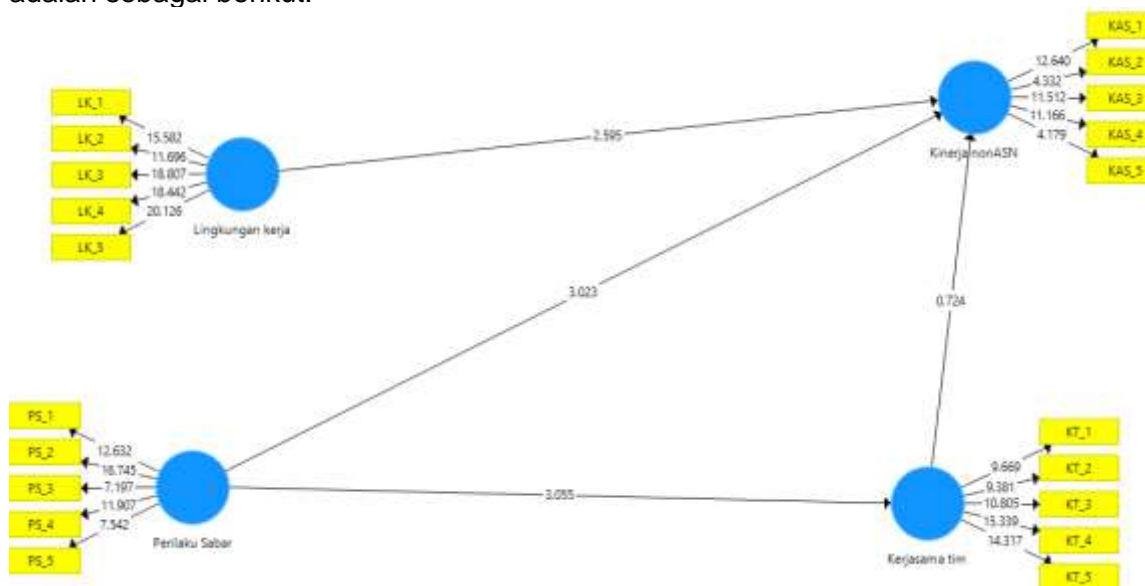
Tabel 7. *Effect Size*

| | Kerjasama Tim | Kinerja pegawai non-ASN |
|-------------------------|---------------|-------------------------|
| Kerjasama tim | | 0.003 |
| Kinerja pegawai non-ASN | | |
| Lingkungan kerja | | 0.071 |
| Perilaku sabar | 0.111 | 0.190 |

Berdasarkan tabel 7, maka hasil dari *effect size* diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Hubungan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai nonasn memiliki nilai *effect size* sebesar 0,003 pengaruhnya sangat Kecil; (2) Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai nonasn memiliki nilai *effect size* sebesar 0.071 pengaruhnya kecil; (3) Hubungan perilaku sabar terhadap kerjsama tim memiliki nilai *effect size* sebesar 0.111 pengaruh kecil; serta (4) Hubungan perilaku sabar terhadap kinerja pegawai nonasn memiliki nilai *effect size* sebesar 0,190 pengaruh menengah.

Hasil Bootstrapping

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

Evaluasi *Path Coefficients*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai nonasn sebesar 2.778. Pengaruh Perilaku sabar terhadap kinerja pegawai nonasn sebesar 3.448. pengaruh Perilaku sabar terhadap Kerjasama tim sebesar 3.243. Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai nonasn sebesar 0.731. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. *Path Coefficients*

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------|
| Kerjasama tim-> Kinerja pegawai non-ASN | -0.072 | -0.076 | 0.099 | 0.731 | 0.465 |
| Lingkungan kerja-> kinerja pegawai non-ASN | 0.333 | 0.350 | 0.120 | 2.778 | 0.006 |
| Perilaku sabar->Kerjasama tim | 0.316 | 0.336 | 0.097 | 3.243 | 0.001 |
| Perilaku sabar->kinerja pegawai non-ASN | 0.386 | 0.399 | 0.113 | 3.448 | 0.001 |

H1: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja non-ASN

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja non-ASN sebesar 2.778 dengan nilai *P-Value* 0.006 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja non-ASN. Maka H1 diterima.

H2: Pengaruh perilaku sabar terhadap kinerja pegawai non-ASN

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Pengaruh perilaku sabar terhadap kinerja pegawai nonasn sebesar 3.448 dengan nilai *P-Value* 0.001 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara perilaku sabar terhadap kinerja pegawai non-ASN maka H2 diterima.

H3: Pengaruh perilaku sabar terhadap Kerjasama tim

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara perilaku sabar terhadap Kerjasama tim sebesar 3.243 dengan nilai *P-Value* 0.001 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara perilaku sabar terhadap Kerjasama tim maka H3 diterima.

H4: Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai non-ASN

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai nonasn sebesar 3.164 dengan nilai *P-Value* 0.465 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai nonasn. Maka H4 ditolak.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan Kerjasama tim sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening*) (Hartono dan Abdillah, 2014). Karena hasil mediasi perilaku sabar terhadap kinerja pegawai nonASN dengan mediasi 0.536 > 0.05 artinya variabel independen tidak mampu memengaruhi variabel dependen secara langsung, dan membutuhkan variabel mediasi Kerjasama tim.

Tabel 9. Total effect

| | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik (O/STDEV) | P Values |
|--|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|----------|
| Perilaku sabar -> Kerjasama tim -> kinerja pegawai non-ASN | -0.023 | -0.026 | 0.037 | 0.620 | 0.536 |

Pengukuran kinerja bukanlah akhir tujuan akhir pekerjaan tetapi perlu dilakukan untuk mengevaluasi dan keberlanjutan organisasi. Pengukuran kinerja dalam teori Different Purposes Require Different Measures (Behn, 2003) adalah pengukuran kinerja yang beragam sesuai dengan bentuk organisasi, maka hasil penelitian ini mengindikasikan beberapa hal, pertama kinerja non-ASN berbeda dengan kinerja ASN, misalkan cara membangun kerjasama tim yang berpusat pada bidang pekerjaan, kedua, perilaku sabar dapat menyelesaikan pekerjaan, dan mengelola Kerjasama tim.

SIMPULAN

Hubungan antar variabel mengindikasikan 1) Hubungan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai sangat kecil. 2) Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai nonASN kecil. 3) Hubungan perilaku sabar terhadap kerjasama tim kecil. 4) Hubungan perilaku sabar terhadap kinerja pegawai nonASN menengah. Hasil uji hipotesis antara lain 1) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja nonASN. 2) ada pengaruh yang signifikan antara perilaku sabar terhadap kinerja pegawai nonASN. 3) ada pengaruh yang signifikan antara perilaku sabar terhadap Kerjasama tim. 4) tidak ada pengaruh yang signifikan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai nonASN. Hasil uji mediasi variabel independen tidak mampu memengaruhi variabel dependen secara langsung, dan membutuhkan variabel mediasi Kerjasama tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS). Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ahn, S., & Lee, N.-J. (2021). Development and Evaluation of a Teamwork Improvement Program for Perioperative Patient Safety. *The Journal of Nursing Research*, 29(6), 1–13.
- Ardi Nugraha, A., & Kasmari. (2022). Dampak Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan NonASN (Studi Kasus di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 122–127. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.546>
- Behn, R. D. (2003). Why Measure Performance? Different Purposes Require Different Measures. *Public Administration Review*, 63(5), 586–606.
- Harvey, J. F., Cromwell, J. R., Johnson, K. J., & Edmondson, A. C. (2023). The Dynamics of Team Learning: Harmony and Rhythm in Teamwork Arrangements

- for Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 68(3), 601–647. <https://doi.org/10.1177/00018392231166635>
- Henny Swandewi, I. G. A., & Ayu Wimba, I. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1190–1195.
- Le, T. H., Pham, M. N., Nguyen, P. P. A., & Nguyen, L. T. P. (2021). The Relationship of Emotion Intelligence, Knowledge-Sharing and Group Work Results of Vietnam Students. *European Journal of Education and Pedagogy*, 2(3), 128–132. <https://doi.org/10.24018/ejedu.2021.2.3.90>
- Liu, Y., You, S., & Wang, Z. (2022). The Moderating Role of Sociability and Social Connection for the Relationship between Soccer Participation and Teamwork Ability among Chinese College Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph192315441>
- Navajas-Romero, V., Ceular-Villamandos, N., Pérez-Priego, M. A., & del Río, L. C. L. (2022). Sustainable human resource management the mediating role between work engagement and teamwork performance. *PLoS ONE*, 17(8 August). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271134>
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan (JPMPT)*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1>
- Sagita, F., & Parmin. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 5(3), 2023. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Smy, V., Cahillane, M., Maclean, P., Hilton, M., Humphreys, L., & Hall, M. (2021). Evaluating teamwork development in combat training settings: An exploratory case study utilising the Junior Leaders' Field Gun competition. *Applied Ergonomics*, 95(2), 1–20.
- Zumawati, & Febrina, V. (2023). Dampak Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dan Non ASN Di PDAM Tirta Langkisau (PAINAN). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen*, 2(2), 159–177.