

The Role of Shared Responsibility and Employee Competence on Team Collaboration through A Sense of Happiness and Its Implications for Employee Performance

Nurbaity, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto

Universitas Bina Bangsa
ademanggalahardianto78@gmail.com

Article History

accepted 10/11/2023

approved 25/11/2023

published 28/12/2023

Abstract

This research aims to develop the impact of happiness on the performance of ASN employees in Cilegon City. This type of research is quantitative with a survey method on ASN employees in the Education and Culture Office of Cilegon City. This type of research was quantitative by distributing questionnaires to ASN employees in the city of Cilegon and collecting 163 respondents. Data analysis method research was used Partial Least Square (PLS). Research analysis techniques assisted by statistical structural equation modeling (SEM) tools include analyzing direct and indirect influences between variables and the magnitude of their relationships. The research results include: (1) there is a significant influence between teamwork on employee performance; (2) there is no significant influence between the influence of shared responsibility on teamwork; (3) there is a significant influence between employee competence and teamwork; (4) there is a significant influence between the influence of feelings of happiness on teamwork; (5) there is a significant influence between shared responsibility on feelings of happiness; and (6) there is a significant influence between employee competence and feelings of happiness. In conclusion, the performance of ASN employees can be improved through predictions of increasing teamwork, employee competence and feelings of happiness.

Keywords: Shared Responsibility, Employee Competence, Happiness, Teamwork, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dampak rasa bahagia terhadap kinerja pegawai ASN di Kota Cilegon. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey pada pegawai ASN di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Cilegon. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner pada pegawai ASN di kota Cilegon dan terkumpul 163 responden. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Teknik analisis penelitian dibantu alat statistik structural equation Modelling (SEM) antara lain menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara variable beserta besaran hubungannya. Hasil penelitian antara lain: (1) ada pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai; (2) tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh tanggung jawab bersama terhadap kerjasama tim; (3) ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kerjasama tim; (4) ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh rasa bahagia terhadap kerjasama tim; (5) ada pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab bersama terhadap rasa bahagia; serta (6) ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap rasa bahagia. Simpulan penelitian ini adalah kinerja pegawai ASN dapat ditingkatkan melalui prediksi pada peningkatan kerjasama tim, kompetensi pegawai, dan rasa bahagia.

Kata kunci: Tanggung Jawab Bersama, Kompetensi Pegawai, Rasa Bahagia, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai



PENDAHULUAN

Kerjasama tim merupakan Kerjasama tim yang dibangun berdasarkan orientasi dan tujuan. Kerja sama tim perlu memperhatikan bentuk kerja sama tim. Dan benar baik buruknya kerja sama tim yang terjalin akan mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja pada perusahaan, dan cara meningkatkan produktivitas kerja (Hasibuan & Harahap, 2022). Kerjasama tim didalamnya terdapat anggota yang mempunyai keahlian masing-masing yang berbeda-beda dan diharapkan kemampuan-kemampuan yang dimiliki setiap anggota tim itu dapat dikoordinasikan dengan baik untuk bekerja sama dengan manajemen yang ada. Berbagai pendapat seperti (Arif et al., 2023; Hasibuan & Harahap, 2022) menyebutkan bahwa Kerjasama tim dapat meningkatkan produktivitas kerja karena Tindakan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan melalui kolaborasi dan metode yang dikelola Bersama, saling percaya, komunikasi terbuka, dan komitmen bersama adalah semua elemen yang mempengaruhi kerja sama tim.

Agar organisasi dapat tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung itu harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain, menuju pencapaian tujuan organisasi (Firdausi et al., 2023). Tim dengan kinerja tinggi terdiri dari orang-orang yang benar-benar ahli dibidangnya, tim ini terdiri dari para anggota yang mempunyai keahlian dan kecakapan yang saling melengkapi, dan mengedepankan hubungan antar manusia, tim efektif adalah saling menghargai satu dengan lainnya, membangun disiplin serta membangun komitmen agar tim dapat bekerja secara efektif.

Penilaian kerjasama tim diukur dari kinerja (Yani & Ismail, 2021). Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan, memiliki peranan penting dalam melaksanakan tanggung jawab, dan Memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar kerjasama tim bisa bekerja dengan bidang masing-masing yang dipercayakan perusahaan dan juga dapat mempermudah mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Kerjasama tim sebagai suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan keterampilan saling melengkapi yang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan tujuan kinerja serta harapan bersama secara efektif dan efisien, dimana mereka memegang pertanggung jawaban pada dirinya sendiri. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Dari penelitian terdahulu bahwa Kerjasama tim berdampak signifikan terhadap kinerja (Rosmana & Wahyuningsih, 2023; Yani & Ismail, 2021). Akan tetapi, factor Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan agar membawa hal yang baik untuk kinerja karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja menjadi lebih optimal. Peneliti berasumsi bahwa untuk memebangun lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan rasa Bahagia, tanggung jawab Bersama, dan kompetensi. Bisnis harus memenuhi kebutuhan karyawannya dengan menyediakan kondisi kerja yang baik Untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan komitmen kerja karyawan (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Dunia usaha perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja untuk motivasi dan dorongan karyawan menuju kinerja yang lebih baik. Jadi, akan bermanfaat bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang fleksibel kepada karyawan di mana mereka merasa pendapat mereka dihargai dan mereka adalah bagian dari organisasi. Pekerjaan mencakup semua karakteristik pekerjaan yang berbeda seperti cara pekerjaan dilaksanakan dan

diselesaikan, yang melibatkan tugas-tugas seperti pelatihan aktivitas tugas, pengendalian atas aktivitas terkait pekerjaan seseorang, rasa pencapaian dari pekerjaan, variasi dalam tugas dan nilai intrinsik suatu tugas. Lingkungan kerja terdiri dari keselamatan karyawan, keamanan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, pengakuan atas kinerja yang baik, motivasi untuk bekerja dengan baik dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan. Berbagai faktor dalam lingkungan kerja seperti upah, jam kerja, otonomi yang diberikan kepada karyawan, struktur organisasi dan komunikasi antar karyawan & manajemen dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Lebih lanjut, ia menjelaskan bahwa manajemen puncak membatasi karyawan pada tugas-tugas mereka daripada menciptakan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan dengan membuat mereka bekerja dalam tim untuk mencapai kinerja tinggi.

Kebahagiaan di tempat kerja efektif bagi individu, karena seseorang menghabiskan waktu paling penting dan berharga dalam sehari di tempat kerja (Çalik et al., 2023). Kata "subjektif" menggarisbawahi bahwa individu tidak bisa bahagia ketika mereka diberitahu "berbahagia", sehingga kebahagiaan berbeda dari individu ke individu dan, seperti yang dikatakan Aristoteles, kebahagiaan adalah suatu kebajikan. Sikap positif seperti kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen mempunyai tempat penting dalam lingkup kebahagiaan refleksi perbedaan antara karyawan yang bahagia dan tidak bahagia di tempat kerja, dalam sebuah penelitian yang berpendapat bahwa kebahagiaan berkaitan dengan prestasi kerja, serta teori kebahagiaan, dan Untuk mengatasi stres pada pekerja, sangat penting bagi departemen manajemen sumber daya manusia untuk mengelola stres secara efektif, menjembatani kesenjangan antara manajemen dan karyawan yang mengalami stress.

METODE

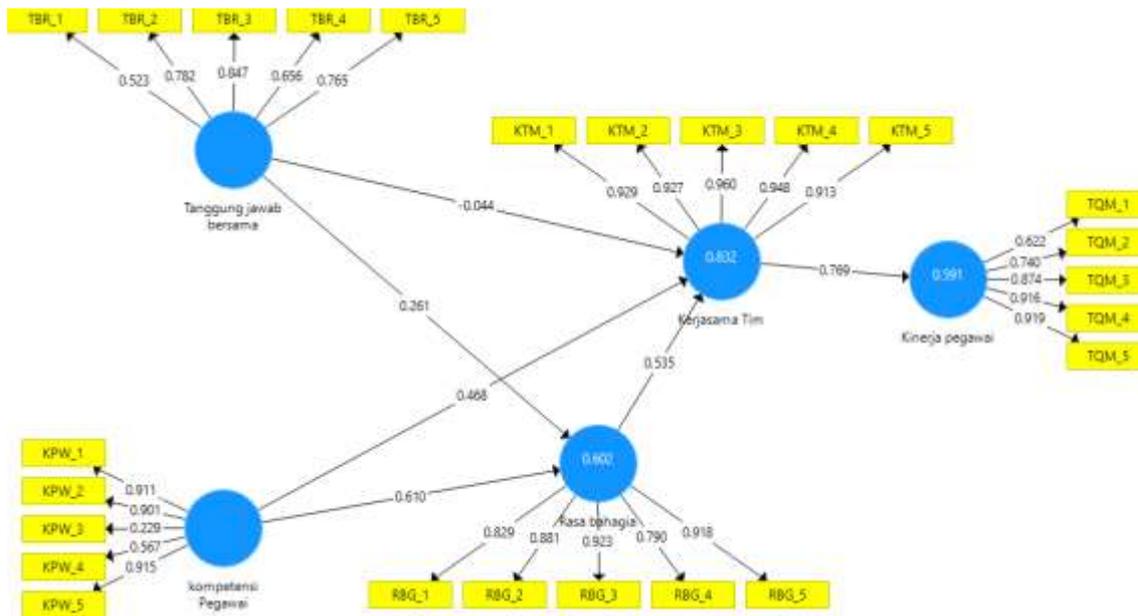
Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey pada pegawai di lingkungan dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Cilegon. Peneliti menetapkan sampel pada pegawai ASN di Lingkungan Dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Cilegon dengan cara menyebarkan kuesioner, dan terkumpul 178 responden. Riset ini memasukan variabel mediasi sikap sabar sebagai predictor yang mampu (tidak) menghubungkan antara variable independent (lingkungan kerja dan Kerjasama tim) terhadap kompetensi pegawai. Hair et al., (2011) menyatakan bahwa PLS-SEM memperkirakan pemuatan variabel indikator untuk konstruksi eksogen, maka Metode Analisis data Pendekatan analisis kuantitatif bagian adopsi Partial Least Square (PLS) dijadikan pendekatan penelitian (Hair et al., 2011; Wold et al., 2001; Zeng et al., 2021). Kelebihan PLS terletak pada karakter data distribusinya tidak harus secara normal multivariat, sampel dengan jumlah tidak banyak, PLS tidak dianjurkan dalam menerima penjelasan teoritis, namun lebih kepada pengukuran hubungan dan relevansi antar variabel. Penganalisisan data menggunakan teknik analisis data statistik inferensial.

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	Rasa Bahagia	Tanggung Jawab Bersama	Kompetensi Pegawai
Kerjasama Tim	0.935				
Kinerja Pegawai	0.769	0.823			
Rasa Bahagia	0.858	0.753	0.870		
Tanggung Jawab Bersama	0.499	0.504	0.571	0.724	
Kompetensi Pegawai	0.843	0.846	0.742	0.507	0.755

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)

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Kerjasama Tim	0.875
Kinerja Pegawai	0.677
Rasa Bahagia	0.756
Tanggung Jawab Bersama	0.524
Kompetensi Pegawai	0.571

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*

Variabel	Composite Reliability
Kerjasama Tim	0.972
Kinerja Pegawai	0.911
Rasa Bahagia	0.939
Tanggung Jawab Bersama	0.843
Kompetensi Pegawai	0.853

Keseluruhan Hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan data pada tabel, 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 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. *Hasil Pengujian Outer Model*

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Tanggung Jawab Bersama	TBR_2	0.782	0.524	0.843
	TBR_3	0.847		
	TBR_5	0.765		
Kompetensi Pegawai	KPW_1	0.911	0.571	0.853
	KPW_2	0.901		
	KPW_5	0.915		
Rasa Bahagia	RBG_1	0.829	0.756	0.939
	RBG_2	0.881		
	RBG_3	0.923		
	RBG_4	0.790		
	RBG_5	0.918		
Kerjasama Tim	KTM_1	0.929	0.875	0.972
	KTM_2	0.927		
	KTM_3	0.960		
	KTM_4	0.948		
	KTM_5	0.913		
Kinerja Pegawai	TQM_2	0.740	0.677	0.911
	TQM_3	0.874		
	TQM_4	0.916		
	TQM_5	0.919		

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 collinearity 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.

Tabel 5. *Colinearity*

Variabel	Kerjasama Tim	Kinerja Pegawai	Rasa Bahagia
Kerjasama Tim		1.000	
Rasa Bahagia	2.510		
Tanggung Jawab Bersama	1.510		1.346
Kompetensi Pegawai	2.279		1.346

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

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kerjasama Tim	0.832	0.827
Kinerja Pegawai	0.591	0.587
Rasa Bahagia	0.602	0.594

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,677 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut.

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

$$GoF = \sqrt{0,680 \times 0,675}$$

$$GoF = \sqrt{0,459}$$

$$GoF = 0,6771$$

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.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0,832) \times (1 - 0,591)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,168) \times (0,409)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,068\}$$

$$QSquare = 0.931$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,931. 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).

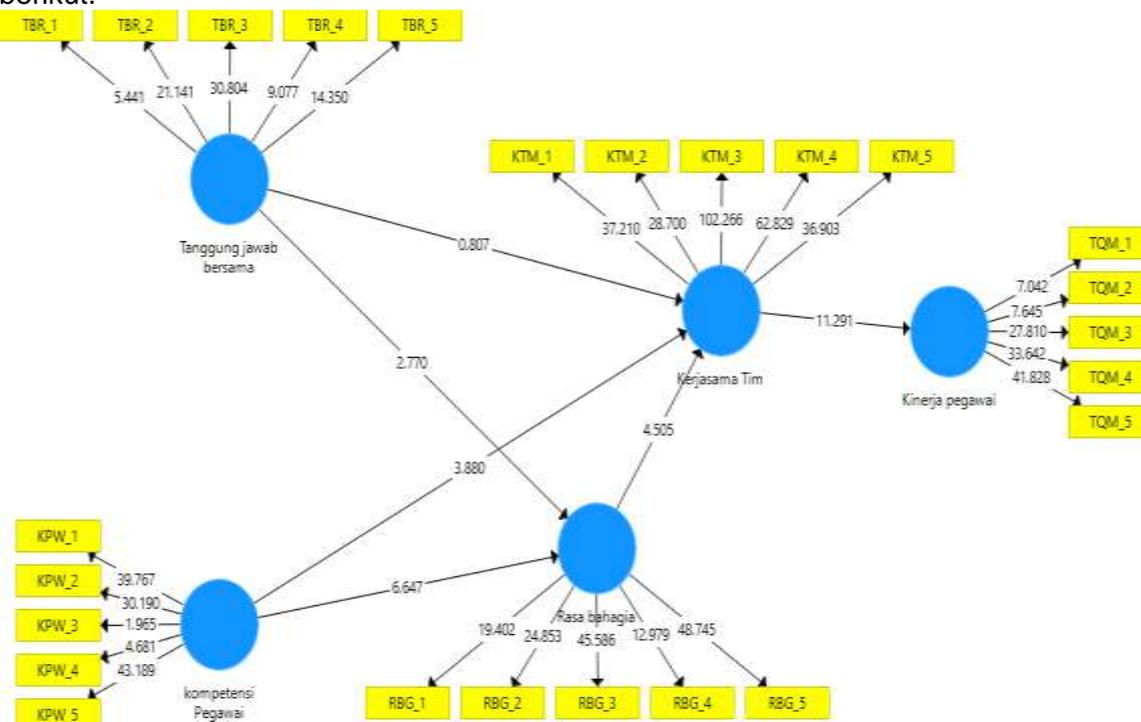
Tabel 7. F-Square

Variabel	Kinerja Tim	Kinerja Pegawai	Rasa Bahagia
Kerjasama Tim		1.477	
Rasa Bahagia	0.680		
Tanggung Jawab Bersama	0.008		0.127
Kompetensi Pegawai	0.574		0.693

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil dari *effect size* diinterpretasikan sebagai berikut: (a) Hubungan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *effect size* sebesar 1.477 pengaruh sangat kuat; (b) Hubungan rasa Bahagia terhadap kinerja tim memiliki nilai *effect size* sebesar 0.680 pengaruh kuat; (c) Hubungan tanggung jawab Bersama terhadap kinerja tim memiliki nilai *effect size* sebesar 0,008 pengaruh sangat kecil; (d) Hubungan kompetensi pegawai terhadap kinerja tim memiliki nilai *effect size* sebesar 0,574 pengaruh kuat; (e) Hubungan kompetensi pegawai terhadap rasa Bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.693 pengaruh kuat; (f) Hubungan tanggung jawab Bersama terhadap rasa Bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.127 pengaruh kecil.

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* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh kualitas system terhadap kepuasan pengguna sebesar 1.849. pengaruh kualitas sistem terhadap motivasi sebesar 7.140. pengaruh kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna sebesar sebesar 6438 pengaruh kualitas informasi terhadap motivasi sebesar 1.429. 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 dibawah ini.

Tabel 8. Hasil SmartPLS

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kerjasama Tim-> Kinerja Pegawai	0.769	0.764	0.068	11.291	0.000
Rasa Bahagia -> Kerjasama Tim	0.535	0.516	0.119	0.807	0.000
Tanggung Jawab Bersama ->Kerjasama Tim	-0.044	-0.037	0.054	0.807	0.420
Kompetensi Pegawai -> Kerjasama Tim	0.468	0.479	0.121	3.880	0.000
Tanggung Jawab Bersama -> Rasa Bahagia	0.261	0.269	0.094	2.770	0.006
Kompetensi Pegawai -> Rasa Bahagia	0.610	0.608	0.092	6.647	0.000

H1: Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai sebesar 11.291 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. maka H1 diterima.

H2: Pengaruh tanggung jawab Bersama terhadap Kerjasama tim

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Pengaruh tanggung jawab Bersama terhadap Kerjasama tim sebesar 0.807 dengan nilai *P-Value* 0.420 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh tanggung jawab Bersama terhadap Kerjasama tim, maka H2 ditolak.

H3: Pengaruh kompetensi pegawai terhadap Kerjasama tim

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Pengaruh kompetensi pegawai terhadap Kerjasama tim sebesar 3.880 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap Kerjasama tim, maka H3 diterima.

H4: Pengaruh rasa Bahagia terhadap Kerjasama tim

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Pengaruh Pengaruh rasa Bahagia terhadap Kerjasama tim sebesar 0.807 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh rasa Bahagia terhadap Kerjasama tim, maka H4 diterima.

H5: Pengaruh tanggung jawab Bersama terhadap rasa bahagia

Dari hasil koefisien jalur tanggung jawab Bersama terhadap rasa Bahagia sebesar 2.770 dengan nilai *P-Value* $0.006 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab Bersama terhadap rasa bahagia, maka H5 diterima.

H6: Pengaruh kompetensi pegawai terhadap rasa bahagia

Dari hasil koefisien jalur kompetensi pegawai terhadap rasa bahagia sebesar 6.647 dengan nilai *P-Value* $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap rasa Bahagia H6 diterima

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan rasa Bahagia, 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 *p Values* sebesar 0.026, dan $0.020 < 0.05$, artinya variabel independen tidak mampu memengaruhi variabel dependen dan membutuhkan variabel mediasi penuh.

Tabel 9. Hasil Uji Mediasi

Variabel				Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Tanggung Jawab Bersama Terhadap Kerjasama Tim Melalui Rasa Bahagia				0.140	0.140	0.063	2.232	0.026
Kompetensi Pegawai Terhadap Kerjasama Tim Melalui Rasa Bahagia				0.108	0.106	0.046	2.332	0.020

Model kerja tim dan kepemimpinan telah diekplorasi ke dalam bentuk kategori tim, kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan yang disesuaikan. pandangan teori Kerjasama tim (Chin, 2015) adanya perkembangan beragam organisasi yang memanfaatkan kerja sama tim mencakup upaya dan mendorong untuk memahami inovasi kerjasama tim di sektor public, swasta, dan nirlaba, yang berorientasi pada kemampuan Organisasi beradaptasi terhadap perubahan lingkungan pasar untuk terus beroperasi dan bersaing dengan organisasi lain di seluruh dunia. Berdasarkan teori (Chin, 2015) peneliti berasumsi bahwa kerjasama tim memerlukan faktor pendukung lainnya, dan berimplikasi pada inovasi kinerja. Pandangan ini didasari pada keanekaragaman organisasi, dan kebijakan organisasi dalam membentuk Kerjasama tim.

Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Firdausi et al. (2023) menyatakan bahwa kerjasama tim membutuhkan sistem kepercayaan internal, sehingga kepercayaan akan dapat meminimalisir pengawasan perilaku individu, dan mampu melihat karakteristik masing-masing dari kerja tim. Peneliti lainnya yang dilakukan oleh Rosmana & Wahyuningsih (2023) menyatakan bahwa kerja sama tim adalah sebuah kelompok orang yang bekerja secara bersama-sama yang memiliki keahlian berbeda-beda yang dikordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kerja sama tim perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena adanya kerjasama tim yang baik akan menjadi wadah pertukaran ide dan informasi antar anggota dalam mencapai tujuan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) ada pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai; (2) tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh tanggung jawab bersama terhadap kerjasama tim; (3) ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kerjasama tim; (4) ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh rasa bahagia terhadap kerjasama tim; (5) ada pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab bersama terhadap rasa bahagia; serta (6) ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap rasa bahagia. Adapun simpulan penelitian ini adalah kinerja pegawai ASN dapat ditingkatkan melalui prediksi pada peningkatan kerjasama tim, kompetensi pegawai, dan rasa bahagia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Salju, & Tahier, I. (2023). PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 1–9.
- Çalik, A., Ari Anggara, F. S., Abu- Dabbour Zaid, & Yildiran, C. (2023). THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION IN THE IMPACT OF HAPPINESS AT WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE 1. *Eurasian Journal of Social and Economic Research (EJSER)*, 10(4), 165–182. www.asead.com
- Chin, R. J. (2015). Examining teamwork and leadership in the fields of public administration, leadership, and management. *Team Performance Management*, 21(3–4), 199–216. <https://doi.org/10.1108/TPM-07-2014-0037>
- Firdausi, L., Manajemen, S., Islam, P., & Tulungagung, A. R. (2023). MEMBANGUN KERJASAMA TIM DI LEMBAGA PENDIDIKAN PADA ERA REVOLUSI 4.0. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hasibuan, Z., & Harahap, M. ikhsan. (2022). Pentingnya Kerja Sama Tim untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Di Bank Syariah Indonesia Kc. Medan Adam Malik. *Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 37–42. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal on Education*, 5(4), 16606–16613.
- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150. www.elsevier.com/locate/chemometrics
- Yani, S., & Ismail, I. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(4), 359–364.
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>