

Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Vidya Amaliah Kota Gorontalo

Nanda Fatima Alzahra Gani¹, Heldy Vanni Alam², Rezkiawan Tantawi^{✉3}

^{1,2,3} Universitas Negeri Gorontalo

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di CV. Vidya Amaliah yaitu berjumlah 50 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan alat bantu menggunakan *statistical program for social sciense* (SPSS). Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa nilai koefisien t untuk variabel *teamwork* sebesar 6,378, dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 21,480 + 0,644X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan pada variabel X_1 (*teamwork*) akan meningkatkan nilai Y (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,459 atau 45,9% menunjukkan bahwa variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen tersebut, sementara sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: *Teamwork, Kinerja Karyawan*

Copyright (c) 2025 Nanda Fatima Alzahra Gani

✉ Corresponding author :

Email Address : nandagani03@gmail.com

PENDAHULUAN

Vidya Amaliah adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk telekomunikasi yang dirintis mulai dari menjadi Mitra Sub Distributor Koperasi Telekomunikasi Selular (kiSEL) dan PT. Alcom sejak tahun 2003 sampai tahun 2013 dengan wilayah distribusi di Provinsi Gorontalo. Selanjutnya pada bulan Juli tahun 2013 menjadi mitra CV. Multi Media Persada Cluster Gorontalo sampai sekarang.

Kinerja karyawan merupakan suatu pendekatan penting yang menjadi dasar dalam menilai bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya, mencapai tujuan yang ditetapkan, serta berkontribusi terhadap organisasi. Kinerja karyawan yang baik berperan sebagai salah satu kunci utama dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karyawan yang menunjukkan kinerja optimal tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan inovatif. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu

organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja karyawan (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah unjuk kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. (Nurazizah et al., 2024). Karyawan dengan kinerja yang baik tidak hanya mampu menyelesaikan tugasnya dengan efisien, tetapi juga memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, termasuk di Mitra Telkomsel Vidya Amaliah, karena pencapaian tujuan strategis perusahaan sangat bergantung pada kualitas hasil kerja mereka. Salah satu faktor utama yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah kurangnya sosialisasi dan komunikasi antar sesama karyawan maupun atasan.

Berdasarkan data kinerja karyawan CV. Vidya Amaliah, indikator yang digunakan perusahaan dalam mengukur pencapaian kinerja karyawan adalah melalui *Key Performance Indicators (KPI)* yang mengacu pada prinsip SMART-C (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound, and Consistent*), sehingga setiap indikator kinerja bersifat terukur, relevan, dan dapat dievaluasi secara berkala. CV. Vidya Amaliah menggunakan KPI untuk menentukan target kinerja karyawan. Target menjadi standar minimal yang harus dicapai, dan total *achievement* menunjukkan sejauh mana karyawan memenuhi standar tersebut. Terlihat bahwa sebagian besar karyawan CV. Vidya Amaliah belum mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, realitas di lapangan menunjukkan bahwa capaian aktual kinerja karyawan masih berada di bawah standar, bahkan cenderung mengalami penurunan signifikan dari tahun ke tahun. Penurunan pencapaian secara signifikan pada sebagian besar karyawan mencerminkan adanya permasalahan koordinasi, komunikasi, atau semangat kolektif dalam tim. Terdapat fenomena yang pernah terjadi yaitu di mana karyawan mengalami penurunan performa kerja yang cukup signifikan akibat kurangnya sosialisasi dan komunikasi, baik dengan rekan kerja dalam tim maupun dengan atasan langsungnya.

Penurunan kinerja yang terjadi dalam dua tahun terakhir ini patut mendapat perhatian khusus, karena dapat berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan pengamatan awal dan temuan data, diduga bahwa kurangnya kerjasama tim (*teamwork*) menjadi salah satu faktor utama penyebab penurunan kinerja tersebut. Lemahnya komunikasi dan koordinasi antaranggota tim serta minimnya dukungan kolektif dalam menyelesaikan tugas, membuat para karyawan kehilangan arah, motivasi, dan kebersamaan dalam mencapai target yang ditetapkan.

Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya melalui *teamwork*. *Teamwork* menjadi salah satu faktor keberhasilan kinerja, kerjasama tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam *teamwork*. (Pandelaki, 2018) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu. Dan menurut (Putri & Sariyathi, 2017) menyatakan bahwa dengan perpaduan berbagai talenta dan solusi inovatif dapat menjadikan kerja tim lebih kompetitif daripada individu. *Teamwork* yang kuat menghasilkan energi yang baik

dan penting bagi kebahagiaan dan kepuasan kerja, yang keduanya berdampak pada kinerja individu (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan pada CV. Vidya Amaliah Kota Gorontalo, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai sejauh mana kerjasama tim berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Vidya Amaliah Kota Gorontalo.

METOD

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur sejak awal hingga tahap penentuan desain penelitian yang akan digunakan. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis dipakai guna mengkaji kondisi objek yang alamiah untuk memperoleh data yang lebih mendalam. Selain menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini juga menerapkan desain korelasional. Tujuan dari desain ini adalah untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tertentu dengan melihat tingkat korelasi dan signifikansinya secara statistik. Maksud dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Vidya Amaliah Kota Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di CV. Vidya Amaliah yaitu berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Menurut (Sugiyono, 2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran data yang dipakai dalam penelitian ini. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskriptif. Hasil statistik deskriptif disajikan melalui nilai rata-rata (mean) yang berfungsi untuk menunjukkan karakteristik data pada masing-masing variabel. Berdasarkan data variabel X1 yang diperoleh melalui penyebaran angket dari 50 responden dengan total 16 butir pertanyaan menggunakan skala penilaian 5 poin. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Teamwork* (X1) memiliki skor rata-rata yang tinggi pada seluruh indikator, yaitu

berada pada kisaran 4,71 hingga 4,74. Nilai tertinggi diperoleh pada indikator Menjalin Kerja Sama Antar Anggota dengan skor 4,74, yang mengindikasikan bahwa karyawan telah menunjukkan kemampuan bekerja sama yang sangat baik dalam mencapai tujuan tim. Sementara itu, indikator Fokus pada Tujuan Tim, Saling Memotivasi dalam Menyelesaikan Tugas, dan Koordinasi dalam Penyelesaian Tugas juga mencatatkan nilai rata-rata di atas 4,70, yang mencerminkan adanya komitmen, dukungan antaranggota, serta koordinasi yang efektif dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh nilai mean sebesar 4,72, median sebesar 4,72, dan modus sebesar 4,72. Secara keseluruhan, tingkat *teamwork* karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi, di rentang 4,20–5,00 yang berarti *teamwork* di lingkungan organisasi sudah terbentuk dengan sangat baik dan berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan data variabel Y yang diperoleh melalui penyebaran angket dari 50 responden dengan total 15 butir pertanyaan menggunakan skala penilaian 5 poin. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki rata-rata skor yang tinggi pada seluruh indikator, yakni berada pada kisaran 4,60 hingga 4,76. Skor tertinggi terdapat pada indikator Penjualan Langsung ke Konsumen (Sales Out) dengan nilai 4,76, yang menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugas penjualan dengan sangat baik serta memahami kebutuhan pelanggan secara optimal. Adapun indikator lainnya, yaitu Penjualan Produk (4,70), Keaktifan Outlet atau POI Bertransaksi (4,60), Pendapatan dari Penjualan Ulang (4,74), Jumlah Channel atau Outlet Baru (4,60), dan Distribusi Produk sampai ke Konsumen (4,64), juga memperoleh skor rata-rata di atas 4,60, yang mencerminkan adanya tanggung jawab, konsistensi, dan kinerja optimal dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh nilai mean sebesar 4,67, median sebesar 4,67, dan modus sebesar 4,60. Secara umum, tingkat kinerja karyawan tergolong sangat tinggi, di rentang 4,20–5,00 yang menandakan bahwa karyawan telah menunjukkan performa kerja yang sangat baik, produktivitas yang tinggi, serta kontribusi yang signifikan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Uji Validitas

Peneliti menyebarkan kuesioner yang berisi dua variabel yaitu variabel X (Teamwork) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Dengan total 31 pernyataan kepada 30 responden di Grapari Kota Gorontalo. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan software SPSS versi 25. Untuk menguji validitas pernyataan, peneliti membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,361. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap item lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Teamwork (X)

Sub variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	0,811	0,361	Valid
Fokus pada Tujuan Tim	0,711	0,361	Valid

	0,708	0,361	Valid
	0,671	0,361	Valid
	0,485	0,361	Valid
Saling Memotivasi dalam Menyelesaikan Tugas	0,892	0,361	Valid
	0,580	0,361	Valid
	0,744	0,361	Valid
Menjalin Kerja Sama Antar Anggota	0,733	0,361	Valid
	0,848	0,361	Valid
	0,724	0,361	Valid
	0,740	0,361	Valid
	0,899	0,361	Valid
Koordinasi dalam Penyelesaian Tugas	0,709	0,361	Valid
	0,527	0,361	Valid
	0,765	0,361	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sub variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	0,576	0,361	Valid
Penjualan produk (SA dan voucher)	0,656	0,361	Valid
	0,851	0,361	Valid
	0,733	0,361	Valid
Keaktifan Outlet atau POI Bertransaksi	0,605	0,361	Valid
Penjualan Langsung ke Konsumen (Sales Out)	0,650	0,361	Valid
	0,700	0,361	Valid
Pendapatan dari Penjualan Ulang (Renewal)	0,598	0,361	Valid
	0,516	0,361	Valid
	0,736	0,361	Valid
	0,640	0,361	Valid

Jumlah Channel atau Outlet Baru (New Channel)	0,600 0,735	0,361 0,361	Valid Valid
Distribusi Produk sampai ke konsumen (Sell Out)	0,711 0,732	0,361	Valid
			Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan benar-benar mampu mengukur suatu variabel secara tepat dan memberikan hasil yang konsisten. Instrumen penelitian dianggap reliabel apabila nilai Cronbach Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu *Teamwork* dan *Kinerja Karyawan*, memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini bersifat reliabel. Dengan kata lain, setiap pertanyaan dalam kuesioner memberikan hasil yang konsisten meskipun diuji pada waktu yang berbeda, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap akurat dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Jika pertanyaan yang sama diajukan kembali, kemungkinan besar respon yang diberikan akan tetap serupa.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikan	Item Pernyataan	Keterangan
<i>Teamwork</i>	0,934	0,60	16	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,909	0,60	15	Reliabel

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Sebelum data diolah menggunakan analisis regresi, langkah awal yang dilakukan adalah uji normalitas data. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel yang digunakan sudah mewakili populasi dengan baik, sehingga kesimpulan penelitian dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Shapiro - Wilk*. Berikut adalah hasil dari pengujian tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Teamwork	.110	50	.177	.959	50	.079
Kinerja Karyawan	.131	50	.032	.956	50	.061

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel *Teamwork* (X_1) sebesar $0,079 > 0,05$ menunjukkan bahwa data memiliki sebaran data normal atau berdistribusi normal. Dengan menggunakan uji yang sama juga data variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan $0,061 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji sejauh mana Teamwork berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Vidya Amaliah Kota Gorontalo. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar $\alpha = 5\%$. Hasil pengujian Regresi Linear Sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	<i>Unstandardized coefficients</i>	
	B	Std. Error
(Constant)	21.480	7.634
<i>Teamwork</i>	.644	.101

Konstanta (a) = 21,480 Nilai konstanta sebesar 21,480 menunjukkan bahwa apabila *Teamwork* tidak mengalami perubahan atau berada dalam kondisi tetap, maka Kinerja Karyawan berada pada tingkat dasar sebesar 21,480. Dengan kata lain, meskipun kerja sama tim tidak ditingkatkan, kinerja karyawan tetap berada pada nilai tersebut. Koefisien Regresi (b) = 0,644 Koefisien regresi sebesar 0,644 yang bernilai positif menandakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada *Teamwork* akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,644. Hal ini berarti semakin baik kerja sama yang terjalin antar anggota tim, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji t (Uji secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Hasil uji t dinilai melalui nilai signifikansi; jika nilai signifikansinya di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, uji t juga bisa dilihat dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, berarti variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Dengan demikian, derajat bebas (df) dihitung menggunakan rumus $df = n-2-1$, yaitu $50-2-1 = 47$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,011. Berikut adalah hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.480	7.634		2.814	.007
	Team Work	.644	.101	.677	6.378	.000

Hasil pengujian menunjukkan bahwa t hitung (6,378) lebih besar dari t tabel (2,011) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Teamwork* (X_1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada suatu model penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana model secara keseluruhan mampu menggambarkan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, yang dapat dilihat dari nilai R-Squared. Berikut ini hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square
0,677	0,459

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,677, yang menunjukkan tingkat hubungan antara Teamwork terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai R Square (R^2) sebesar 0,459 yang artinya persentase pengaruh variabel independen (Teamwork) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 45,9%, sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Faktor-faktor lain seperti kondisi pasar, keaktifan outlet, kebijakan penjualan, motivasi, kompetensi, dan dukungan atasan. Selain itu, indikator kinerja yang digunakan perusahaan berbasis penjualan sangat dipengaruhi kondisi eksternal yang tidak dapat dikendalikan hanya melalui teamwork. Oleh karena itu, nilai (R^2) yang tidak terlalu tinggi justru menggambarkan kondisi lapangan secara realistik dan menunjukkan bahwa teamwork bukan satu-satunya faktor penentu kinerja.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa penerapan *teamwork* di CV. Vidya Amaliah Kota Gorontalo dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, semakin solid dan efektif kerja sama yang terbangun di antara anggota tim, maka semakin tinggi pula kinerja yang mampu dicapai oleh karyawan. Penerapan kerja sama tim yang baik, dengan koordinasi yang terarah, saling memberikan motivasi, dan fokus

pada tujuan yang sama, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kompak, dan lebih produktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Vidya Amaliah. Hal ini terlihat dari nilai t hitung 6,378 yang lebih besar dari t tabel 2,011, serta nilai signifikansi 0,000 yang jauh di bawah 0,05. Temuan tersebut menjelaskan bahwa ketika kerja sama tim semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Nilai koefisien regresi 0,644 menunjukkan bahwa *teamwork* memberikan kontribusi langsung dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, nilai R² sebesar 45,9% berarti bahwa hampir setengah perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat teamwork yang ada di perusahaan.

Temuan tersebut selaras dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Teamwork* (X1) memiliki skor rata-rata yang sangat tinggi pada seluruh indikator, yaitu berada pada kisaran 4,71 hingga 4,74, dengan nilai mean, median, dan modus sebesar 4,72. Indikator paling dominan adalah Menjalin Kerja Sama Antar Anggota dengan skor 4,74, yang mencerminkan kuatnya solidaritas karyawan dan kesediaan mereka saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Fenomena di lapangan menguatkan kondisi ini, di mana karyawan sering bekerja sama dalam kunjungan outlet, saling membantu ketika ada rekan yang kesulitan, serta aktif berbagi solusi terkait masalah penjualan. Namun demikian, indikator Koordinasi dalam Penyelesaian Tugas memiliki skor paling rendah yaitu 4,71, terutama pada item pembagian tugas (4,66), yang sesuai dengan kondisi nyata bahwa penyampaian informasi, pembaruan tugas, dan arahan dari pimpinan tidak selalu diterima secara merata oleh seluruh anggota tim. Indikator Fokus pada Tujuan Tim dan Saling Memotivasi berada pada kategori sangat baik (di atas 4,70), menunjukkan bahwa karyawan memahami target kerja dan saling memberi dorongan, meskipun pada praktiknya motivasi dan arah kerja belum selalu terkoordinasi secara formal. Secara keseluruhan, tingkat teamwork berada pada kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa iklim kerja kolaboratif sudah terbentuk kuat dan memberikan kontribusi penting terhadap keberhasilan operasional perusahaan.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) juga menunjukkan skor yang sangat tinggi, yaitu berada pada kisaran 4,60 hingga 4,76, dengan nilai mean dan median sebesar 4,67 serta modus 4,60. Indikator paling dominan adalah Penjualan Langsung ke Konsumen (Sales Out) dengan skor 4,76, yang mengindikasikan kemampuan karyawan dalam menawarkan produk dan memahami kebutuhan konsumen secara optimal. Hal ini sesuai dengan fenomena di lapangan, di mana sebagian besar penjualan perusahaan bergantung pada upaya langsung karyawan dalam melakukan edukasi produk, memberikan layanan, dan membangun hubungan dengan pelanggan. Sementara itu, indikator dengan skor terendah adalah Keaktifan Outlet/POI Bertransaksi (4,60) dan Jumlah Channel Baru (4,60). Skor ini relevan dengan kondisi nyata bahwa tidak semua outlet aktif melakukan transaksi, beberapa outlet kurang responsif terhadap program promosi, dan pencarian channel baru masih terkendala oleh persaingan pasar serta kurang optimalnya koordinasi antar tim. Indikator Pendapatan dari Penjualan Ulang (Renewal) juga mencatat skor tinggi (4,74), menandakan bahwa pelayanan yang diberikan mampu mendorong konsumen melakukan pembelian ulang.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada CV. Vidya Amaliah Kota Gorontalo. Artinya, semakin baik kerja sama tim yang dibangun di lingkungan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh para karyawan. Karyawan yang terlibat dalam kerja sama tim yang solid cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, merasa saling mendukung, serta mampu menyelesaikan tugas secara lebih efisien dan efektif. Penerapan *teamwork* yang optimal juga membuat karyawan merasa memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama. Setiap individu merasa dihargai karena kontribusinya berdampak langsung terhadap keberhasilan tim dan perusahaan. Lingkungan kerja yang didasarkan pada kolaborasi turut membangun komunikasi yang terbuka, serta rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai apabila perusahaan mampu memperhatikan berbagai aspek yang mendukung kerja sama tim, seperti komunikasi yang baik, pembagian tugas yang terstruktur, serta hubungan yang harmonis antar anggota tim. Suasana kerja yang nyaman, adanya keterbukaan dalam berpendapat, dan sikap saling memberi dorongan menjadi faktor penting dalam membangun *teamwork* yang kuat. Pada CV. Vidya Amaliah Kota Gorontalo, kerja sama tim yang efektif terbentuk melalui koordinasi yang baik, rasa tanggung jawab bersama, serta semangat untuk saling membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Penerapan *teamwork* yang efektif membutuhkan komitmen yang kuat dari seluruh tingkatan manajemen, baik pimpinan maupun karyawan. Kerja sama tim tidak dapat berjalan optimal tanpa adanya dukungan, kepercayaan, dan partisipasi aktif dari setiap anggota tim dalam menjalankan tugasnya. Untuk membangun *teamwork* yang solid, perusahaan perlu menerapkan strategi yang terarah, seperti memperkuat komunikasi antar karyawan, memperjelas peran dan tanggung jawab.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Hamiruddin *et al.*, 2019) yang menyatakan bahwa keberhasilan *teamwork* sangat bergantung pada koordinasi yang baik, motivasi bersama, serta komitmen setiap anggota dalam mencapai tujuan tim. Ketika seluruh karyawan terlibat secara aktif dan memiliki rasa tanggung jawab bersama, maka akan tercipta sinergi yang mampu meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. (Ibrahim *et al.*, 2021) yang menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa kerja sama tim yang efektif mampu meningkatkan semangat kerja, memperkuat koordinasi, serta mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan (Najuti & Susanto, 2022) yang mengemukakan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Inews Jakarta. Mereka menemukan bahwa ketika komunikasi, kolaborasi, dan rasa saling percaya di antara anggota tim berjalan dengan baik, maka produktivitas dan efektivitas kerja karyawan meningkat secara nyata. Selain itu, penelitian (Nurazizah *et al.*, 2024) juga memperkuat hasil penelitian ini dengan menyatakan bahwa *teamwork* secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan. Hal ini terlihat dari

adanya peningkatan rasa tanggung jawab, semangat kerja, serta kemampuan karyawan dalam berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penerapan teamwork memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV. Vidya Amaliah Kota Gorontalo. Kerja sama tim memiliki peran penting dalam membangun sinergi antar pegawai melalui komunikasi yang terbuka, koordinasi yang terarah, serta pembagian tanggung jawab yang jelas untuk mencapai tujuan perusahaan. *Teamwork* yang solid mampu menumbuhkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta motivasi di antara karyawan karena mereka merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang berorientasi pada kolaborasi juga menciptakan suasana yang harmonis, sehingga proses kerja menjadi lebih efektif dan produktif. Hubungan antara *teamwork* dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa membangun budaya kerja yang menekankan kebersamaan, saling mendukung, dan komunikasi yang terbuka bisa menjadi cara efektif untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dengan kata lain, ketika kerja sama tim berjalan dengan baik, bukan hanya hasil kerja yang meningkat, tetapi juga muncul rasa loyalitas dan kepedulian karyawan terhadap perusahaan.

References :

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS). Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.
- Adrianto, D., & Riyadi, H.S. (2015). Pengaruh Kemudahan dan Kepercayaan menggunakan E-commerce terhadap Keputusan Pembelian Online. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1).
- Arfah, Y. (2022). Keputusan Pembelian Produk. Padang-Sidempuan: PT Inova Pratama Intrnasional.
- Astuti, S., Wonua, A. R., & Titing, A. S. (2023). Pengaruh Persepsi Manfaat Dan Persepsi Kemudahan Penggunaan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Tiktok Shop. *Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)*, Vol.2(4), 147–161. <https://jurnalistayappimakassar.ac.id/index.php/Jimas/article/download/664/690/1825>
- Atieq, M.Q., & Nurpiani, E. (2022). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Manfaat dan Resiko Terhadap Minat Nasabah Menggunakan Mobile Banking Bank Syariah. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 401-423.
- Awaliyah, T. (2023). Pengaruh promo gratis ongkos kirim dan online costomer review terhadap keputusan pembelian produk pada tanggal kembar (studi pada pengguna aplikasi shopee). *Jurnal pendidikan dan konseling (JPDK)*, 5(1),
- Darmawan. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fathimah Febrianah, & Sukaris. (2022). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Keamanan Transaksi dan Online Customer Review terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ekobistek*, 11, 309–315. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.391>
- Febria, M. F., Setiawan, E. (2022). Pengaruh Gratis Ongkos Kirim dan Online Customer Rating Terhadap Keputusan Pembelian Produk Fashion (Studi Pada Pengguna Marketplace Shopee Di Indonesia). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 12703-12711.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilrandi, S., & Rahmawati, M. (2024). Pengaruh Online Review dan Harga terhadap Keputusan Pembelian di Tokopedia. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan*

- Kewirausahaan, 15(1). <https://doi.org/10.5918/covalue.v15i01.4495>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., dan Sarstedt, M. (2017). A Primer on PartialLeast Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Ed. 2). United Statesof America: SAGE Publications, Inc.
- Haryono, S. H. (2017). Metode SEM untuk penelitian Manajemen, Amos, Lisrel PLS. Penerbit PT Luxima Metro Media.
- <Https://apjii.or.id/berita/d/apjii-jumlah-pengguna-internet-indonesia-tembus-221-juta-orang>
- Husein, A. (2015). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen.
- Istiqomah, M., & Hayati, N. (2020). Pengaruh Promo Gratis Ongkos Kirim dan Online Customer review Rating Terhadap Keputusan Pembelian Produk fashion. Jurnal Manajemen.12(2), 288-298.
- Julian, E., Putra, P., Wijayanti, A., Safria, D., Bina, U., & Informatika, S. (2023). Pengaruh harga dan promosi terhadap keputusan pembelian tas kanaya n kanaya n Friends adalah toko spesialis goodiebag spundbond dan sablon , yang berlokasi di Jl D Teluk Gong rt 010 / 011 no . 57 , Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14450 . Kanaya N Friends me. 2(3), 110-120.
- Komariyah, S., & Subiyantoro, H. (2023). Pengaruh kualitas produk, promosi, dan metode pembayaran terhadap keputusan pembelian konsumen pada marketplace shopee (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung Angkatan Tahun 2019-2020). Jurnal Economina, 2(9), 2644-2659. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i9.839>
- Kurniadi, H. (2023). Penilaian Produk Dan Gratis Biaya Kirim Pada Keputusan Pembelian Di Shopee. Buletin Studi Ekonomi, 28(02), 220. <https://doi.org/10.24843/bse.2023.v28.i02.p10>
- Lahagu, D. B. H., Ndruru, L., & Karim, A. (2024). Pengaruh Iklan,Citra Merek,dan Kemudahan Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Online Pada PT Ramayana Teladan Cabang Medan. Jurnal Dunia Pendidikan, 4(2008), 1-21.
- Lutfianti, W. H. (2022). Analisis Pengambilan Keputusan Konsumen Dalam Membeli Produk Online Pada E-Marketplace Di Indonesia. Performa, 7(6), 669-679. <https://doi.org/10.37715/jp.v7i6.3394>
- Mustofa, N. H., Sutrisna, P. P., Islam, U., Salatiga, N., Penggunaan, K., & Pembelian, K. (2023).) <Https://Ejournal.Stais.Ac.Id/Index.Php/J-Ebi/Index>. 2(1), 20-34. <https://ejournal.stais.ac.id/index.php/j-ebi/index>
- Nasaruddin, Wonua, A. R., & Ismanto. (2023). Pengaruh Social Media Marketing Dan Online Customer Review Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mahasiswa. Jurnal Ekonomi Manajemen, 9(1), 45-53. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>
- Natasa Kumalasah Putri, (2023). TikTok Shop Resmi Kembali Buka, Kerja Sama Dengan Tokopedia. Liputan6.com"<https://www.liputan6.com/amp/5478012/tiktok-resmi-kembali-buka-kerja-sama-dengan-tokopedia>.
- Prayoga, A.,& Mulyadi, M. R. (2020). Pengaruh Electronic Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Fore Coffee. Jurnal Syntax Transformation, 1(5), 73-91.
- Rania, B. A., Bulqiah, H., & Azkia, F. G. (2024). Analisis Perbedaan Perilaku Konsumsi Belanja Online Berdasarkan Gender pada Mahasiswa FEBI UIN Banten. 2(3).
- Romadloniyah, A. L., & Prayitno, D. H. (2018). Pengaruh Persepsi Kemudahan Penggunaan, Persepsi Daya Guna, Persepsi Kepercayaan, dan Persepsi Manfaat Terhadap Minat Nasabah Dalam Menggunakan E-Money Pada Bank Bri Lamongan. Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi, 3(2),699-a.
- Sari, R.F. (2022).Pengaruh Potongan Harga dan Kemudahan Penggunaan terhadap

- Keputusaqn Penggunaan E-Wallet Shopee Pay.Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(2), 480-485.
- Savitri, K. D. U. (2022). ... Citra Merek Dan Kemudahan Penggunaan Yang Dirasakan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Marketplace Tokopedia. 6(1), 151–158. <https://repo.undiksha.ac.id/10434/> %0A<https://repo.undiksha.ac.id/10434/8/1817041120-LAMPIRAN.pdf>
- Setyaningsih, T. (2021). Pengaruh Islamic Branding, Brand Image, Dan Lifestyle Terhadap Keputusan Pembelian Produk Zoya Oleh Masyarakat Ponorogo. (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Setyorini, Y. D. (2020). Pengaruh Promosi, Kemudahan Akses, dan Diskon Terhadap keputusan Pembelian Impulsif Pengguna Aplikasi Shopee Pada Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Shoffi'ul, A., Basalamah, M. R., & Millannintyas, R. (2019). Pengaruh Diskon dan Promo Gratis Ongkos Kirim Terhadap Keputusan Pembelian E-Commerce Shopee. Jurnal Riset Manajemen, 111-113. www.fe.unisma.ac.id
- Sholahah, N., & Nurhadi. (2022). Analisis Faktor-Faktor Preferensi Konsumen Dalam Menggunakan E-Commerce Tokopedia. JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi), 9(2), 1681–1692.
- Sobur Setiaman, SKep, Ns, M. (2020). TUTORIAL ANALISA PARTIAL MODEL PERSAMAAN STRUKTURAL DENGAN SOFTWARE SMART-PLS.
- Sugiyono. (2017). Model Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (CV.Alfabeta (ed.)).
- Sujarweni, V. W. (2019). Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi.
- Sukron, A.R.M. (2019). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Islamic Branding dan E-sevice Quality Terhadap Keputusan Pembelian di Tokopedia Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Titing, A. S., -, S.-, & Sriwahyuni, E. (2022). Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Vivo (Studi Kasus pada Ziola Aneka Jaya Kolaka). ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(1), 21–28. <https://doi.org/10.24269/asset.v5i1.4817>
- Wonua, A. R., Astagini, N., & Ismanto. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitas Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa. Kendari. Penerbit Literacy Institute.
- Wulandari. (2019). HUBUNGAN KINERJA PERAWAT DENGAN TINGKAT KEPUASAN PASIEN BPJS RAWAT INAP DI RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA.
- Yenni Arfah, (2022). Keputusan pembelian produk.PT. Inovasi Pratama Internasional.
- Yoestini, M. I. (2023). Pengaruh promosi, kemudahan penggunaan, dankepercayaan konsumen terhadap keputusanpembelian produk pada online marketplace (Studi pada Konsumen Tokopedia di Universitas Diponegoro). Diponegoro Journal Of Management, 12(4), 1–13.
- Yuliawan, E. (2018). Analisis Pengaruh Faktor Kepercayaan, Kemudahan dan Kualitas Layanan Terhadap Keputtusan Pembelian. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 12(1),34-49.
- Yulistiyani, N., Afwa, A., & Puspita, A. (2024).Pengaruh Promo Gratis Ongkos Kirim dan Online Customer Review terhadap Keputusan Pembelian pada Event Tanggal Kembar Shopee di Pekanbaru.Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 18(1), 20-37.