



Pengembangan dan Validasi Instrumen Pengukuran Efektivitas Tim di Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

Faradilla Iedliany,¹ Arief Fahmie,² Elisa Kusrini³

^{1,2}Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, ³Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta - Indonesia

Abstract: In general, research on the development of teamwork-measuring instruments is associated with the corporate context. While in Indonesia, research in the context of small and medium enterprises is equally important. This study aimed to develop and validate an instrument for measuring team effectiveness in small and medium enterprises (SMEs). The development of this measuring instrument used the theory developed by Cantu (2007) which consists of six aspects, namely teamwork, decision making, leadership support, trust and respect, recognition and appreciation, and customer focus. Research respondents were 404 employees from thirteen SMEs situated in Yogyakarta, who were selected by using purposive sampling technique. EFA analysis resulted in KMO = .821, indicating a reduction of the aspects from six to three: decision making, leadership support, and trust. While from the CFA analysis were obtained the values of CMIN=116,566, probability .057, CMIN/DF=1.240, GFI= .932, RMSEA = .034 so that it could be concluded that the model have been appropriate to measure the effectiveness of teamwork in small and medium enterprises.

Keywords: confirmatory factor analysis (CFA); exploratory factor analysis (EFA); team effectiveness

Abstrak: Pada umumnya, penelitian tentang pengembangan alat ukur kerjasama tim dikaitkan dengan konteks perusahaan. Sementara di Indonesia, penelitian dalam konteks Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) tidak kalah penting. Penelitian ini bertujuan mengembangkan dan memvalidasi alat ukur efektivitas tim di UMKM. Pengembangan alat ukur ini berdasarkan teori dari Cantu (2007) yang terdiri dari enam aspek, yaitu kerja tim, pengambilan keputusan, dukungan kepemimpinan, kepercayaan dan penghormatan, pengakuan dan penghargaan, dan fokus pelanggan. Responden penelitian adalah 404 karyawan dari 13 UMKM di Yogyakarta dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Dari hasil analisis EFA diperoleh nilai KMO sebesar 0,821 dan menunjukkan perubahan aspek yang semula memiliki enam kemudian berubah menjadi tiga: pengambilan keputusan, dukungan kepemimpinan, dan kepercayaan. Sementara dari hasil analisis CFA diperoleh nilai CMIN = 116,566, probabilitas 0,057, CMIN/DF 1,240, GFI sebesar 0,932, RMSEA sebesar 0,034, sehingga dapat disimpulkan model telah fit untuk mengukur efektivitas tim di UMKM.

Kata Kunci: confirmatory factor analysis (CFA); exploratory factor analysis (EFA); efektivitas tim

Corresponding Author: Faradilla Iedliany (e-mail: raiera1206@gmail.com). Program Studi Magister Psikologi Profesi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang KM. 14,5 Sleman Yogyakarta 55584.

Pendahuluan

Pengukuran efektivitas tim adalah isu krusial. Hal ini disebabkan efektivitas tim sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karena tidak semua tim mampu mencapai efektivitas dan produktivitas tim yang tinggi (Buzaglo & Wheelan, 1999). Tim menjadi salah satu bagian yang memberikan pengaruh besar dalam keberhasilan organisasi. Adanya tim kerja dianggap sebagai respon yang efektif terhadap proses kerja organisasi (Mohanty & Mohanty, 2018). Tim akan menghasilkan keputusan yang lebih berkualitas dibandingkan dengan keputusan yang diambil secara individu (Cantu, 2007). Tim merupakan sekumpulan individu yang memiliki beragam keterampilan, keahlian, dan pengalaman. Pekerjaan yang dikerjakan dengan tim lebih mudah untuk mencapai tujuan daripada bekerja secara mandiri (Pratiwi & Nugrohoseno, 2014).

Efektivitas tim dilihat sebagai keluaran dari hasil perilaku anggota tim. Komponen utama dalam efektivitas tim adalah kinerja kelompok, kepuasan anggota, dan kemampuan tim dalam bertahan menjadi bagian dari tim tersebut. Tim yang efektif dapat dilihat dan diukur berdasarkan bagaimana tim mampu untuk mencapai tujuannya dan menghasilkan kinerja yang optimal. Efektivitas tim memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas, fleksibilitas, koordinasi, dan produktivitas dari perusahaan (Cantu, 2007).

Penelitian tentang pengembangan alat ukur sebelumnya sudah pernah beberapa kali dilakukan oleh peneliti terdahulu. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan van Roosmalen (2012) tentang pengembangan alat ukur kerja sama tim dengan menggunakan model *the big five of team work* dan berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Salas dan Hackman. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa delapan faktor yang dikemukakan oleh Salas dan Hackman

memiliki hasil yang valid. Penelitian pengembangan alat ukur juga dilakukan oleh Cantu (2007) dengan menggunakan 12 dimensi dalam pembuatan alat ukur, yaitu komunikasi, pengambilan keputusan, kinerja, *customer focus*, rapat tim, *continuous improvement*, penanganan konflik, kepemimpinan, pemberdayaan, *trust*, kohesivitas atau hubungan tim, pengakuan dan imbalan. Hasil analisis dari penelitian tersebut membentuk enam faktor yang mengukur efektivitas tim, yaitu kerja tim, pengambilan keputusan, dukungan kepemimpinan, kepercayaan dan penghormatan, pengakuan dan imbalan, dan fokus pelanggan. Faktor yang diperoleh menunjukkan konsep dimensi yang telah valid sebagai faktor pembangun efektivitas tim. Penelitian pengembangan alat ukur efektivitas tim sebelumnya dilakukan pada konteks perusahaan sementara penelitian pengembangan alat ukur efektivitas tim yang berfokus pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau UMKM di Indonesia masih belum pernah dilakukan. UMKM memiliki proses kerja dan latar belakang karyawan yang berbeda dengan perusahaan besar dan merupakan pelaku ekonomi yang mayoritas.

Pengukuran efektivitas tim pada sebuah perusahaan sangatlah penting. Melalui pengukuran perusahaan dapat mengetahui kondisi sesungguhnya yang ada di perusahaan. Seperti yang dikemukakan Hexmoor & Beavers (2002) adanya hasil pengukuran dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk pengembangan dan peningkatan dalam pencapaian tujuan kelompok ataupun organisasi. Selain itu, menurut Cantu (2007) hasil pengukuran efektivitas dapat digunakan perusahaan untuk memperoleh hasil dari investasi biaya yang telah digunakan untuk mendukung struktur tim kerja, sehingga perusahaan mengetahui bagaimana efektivitas tim kerja.

Efektivitas merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan

efisien (Sudirman, 2013). Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa tim terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berhubungan dan saling bergantung satu sama lain dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama. Cantu (2007) mengemukakan bahwa tim kerja sebagai sekelompok individu yang saling berkaitan satu sama lain dengan keterampilan yang saling melengkapi untuk bersama-sama berkontribusi dalam mencapai tujuan. Cantu (2007) dalam penelitiannya mengemukakan efektivitas tim adalah sejauh mana hasil yang ditunjukkan dari kinerja tim serta proses yang dilakukan oleh anggota tim dalam mencapai tujuan.

Menurut Cummings & Worley (2008) efektivitas tim dapat dilihat dari *input*, *design component*, dan *output* yang dihasilkan oleh tim. Adapun aspek-aspek dalam *design component* ada enam. Pertama, kejelasan tujuan (*goal clarity*), yaitu seberapa baik tim dapat mengerti dengan tujuan tim yang akan dicapai. Adapun secara umum, dapat dilakukan melalui pengukuran, memonitor, dan pemberian umpan balik tentang informasi mengenai pencapaian target. Kedua, struktur tugas (*task structure*), yaitu cara tim dalam bekerja dilihat dari struktur tugas pada divisi tersebut. Struktur tugas memiliki dua kunci utama, yaitu bagaimana usaha koordinasi antar anggota dalam tim dan bagaimana regulasi dari pembagian tugas-tugas anggota. Ketiga, komposisi tim (*group composition*), yaitu tim kerja yang dapat dilihat dari perbedaan umur, pendidikan, pengalaman, keterampilan serta kemampuan yang bisa mempengaruhi bagaimana individu berperilaku dan berinteraksi dalam tim. Keempat, fungsi tim (*group functioning*) yaitu dinamika tim dalam bekerja dilihat dari sejauh mana tiap-tiap anggota berhubungan atau berkomunikasi dengan anggota yang lain di dalam tim kerja, karena hubungan yang baik antar anggota dapat memberikan efek pada performansi tugas yang baik. Terakhir, norma

kinerja (*performance norms*), yaitu kepercayaan anggota mengenai bagaimana tim seharusnya dalam melakukan tugas. Norma berasal dari interaksi antar anggota, yang berfungsi sebagai panduan bagi tim dalam berperilaku. Penelitian yang dilakukan oleh Cantu (2007) menghasilkan enam dimensi untuk mengukur efektivitas tim. Adapun enam dimensi tersebut, yaitu kerja tim, pengambilan keputusan, dukungan kepemimpinan, kepercayaan dan penghormatan, pengakuan dan penghargaan, dan fokus pelanggan.

Berdasarkan paparan sebelumnya, maka dapat dilihat bahwa adanya pengukuran efektivitas tim diperlukan dalam proses pengembangan UMKM. Adanya pengukuran terhadap efektivitas tim dapat membantu UMKM untuk melihat dan mengevaluasi seberapa efektif kinerja dari setiap tim yang ada di UMKM tersebut. Penelitian ini berfokus untuk pengembangan dan validasi alat ukur efektivitas tim, sehingga alat ukur yang dihasilkan dari penelitian nantinya dapat digunakan sebagai dasar dalam proses pengembangan.

Metode

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan UMKM dari industri kreatif. Terdapat 2.500 orang karyawan UMKM yang terdaftar di Dinas Perindustrian dan Koperasi DIY. Responden dalam penelitian adalah 404 orang karyawan UMKM yang diperoleh dari tiga belas UMKM di kota Yogyakarta dan Bantul. Penentuan responden menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria responden penelitian ini adalah karyawan UMKM, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, semua usia, dengan masa kerja minimal satu tahun.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner/skala. Penelitian ini merupakan pengembangan alat ukur, sehingga ada beberapa prosedur pembuatan konstruk yakni mengidentifikasi tujuan alat ukur, pembatasan domain, operasionalisasi aspek, pe-

Table 1.
Blue Print Skla Efektivitas Tim

No.	Aspek	Indikator Perilaku	Item favorable	Item unfavorable	Jumlah Item
1	Kerja tim	a. Berbagi informasi antar anggota tim b. Menyelesaikan masalah dengan efektif c. Anggota tim saling mendukung d. Adanya nilai dalam tim	2, 3, 4, 5, 7	1, 6	7
2	Pengambilan Keputusan	a. Mengidentifikasi permasalahan bersama b. Bekerja sama dalam mengambil keputusan c. Adanya proses evaluasi dalam mengambil keputusan d. Proses mengumpulkan perspektif dari semua anggota tim	8, 10, 11	9, 12, 13, 14	7
3	Dukungan kepemimpinan	a. Atasan memberikan umpan balik kinerja terhadap kinerja karyawan. b. Atasan memastikan sumberdaya yang diperlukan tim dalam menjalankan pekerjaan. c. Pengembangan keterampilan tim melalui pembinaan d. Adanya kolaborasi antara pemimpin dan tim e. Pemberdayaan tim yang dilakukan pemimpin	15, 16, 17, 19, 21, 23	18, 20, 22	9
4	Trust dan Respect	a. Konsistensi dan rasa hormat antar anggota tim b. Keterbukaan antar anggota tim c. Kejujuran antar anggota tim	24, 25, 27,	26,28,29	6
5	Recognition dan Reward	a. Adanya penghargaan dan pengakuan dalam tim b. Efektivitas penghargaan dan pengakuan	31, 32, 33, 34	30	5
6	Fokus Pelanggan	a. Memberikan pelayanan yang baik untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. b. Mampu memahami kebutuhan dan harapan pelanggan c. Berusaha mencari umpan balik yang diberikan pelanggan untuk perbaikan kinerja tim. d. Hubungan yang baik dengan pelanggan.	35, 37, 38, 39	36, 40	6
Total					40

nulisan item, uji coba bahasa, *field test* (evaluasi kuantitatif), seleksi item, estimasi reliabilitas, validitas konstruk, dan kompilasi final (Azwar, 2013).

Adapun proses analisis dilakukan dengan metode *Exploratory Factor Analysis* atau EFA dan *Confirmatory Factor Analysis* atau CFA (Widodo, 2006). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *construct reliability* (CR) sedang-

kan validitas yang digunakan adalah validitas isi dan validitas konstruk.

Penelitian ini mengadaptasi skala efektivitas tim dari penelitian Cantu (2007). Skala efektivitas tim yang dibuat berjumlah 40 item yang terdiri dari 25 item positif dan 15 item negatif. Item pada skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan pilihan. Penilaian skala efektivitas

tim menggunakan skala Likert dengan lima pilihan respon yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (ST), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS), dengan *range* skor pada item positif adalah 1-5 dan negatif 5-1. Berikut rincian skala efektivitas tim yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Hasil

Responden dalam penelitian ini sebanyak 404 orang yaitu 200 responden untuk analisis EFA dan 204 responden untuk analisis CFA. Rincian responden untuk analisis EFA dalam Tabel 2. Pada Tabel 2 dapat dilihat dari 200 responden karyawan didominasi perempuan (54,5%). Usia responden didominasi dari rentang 34-42 tahun sebanyak 62 orang (31%). Kategori masa kerja dari rentang 1-9 tahun memiliki persentase terbesar yaitu 70,5% (141 orang). Pada kategori pendidikan persentase ter-

besar berada pada pendidikan SMA/MA dengan persentase 59,50% (119 orang) sementara yang terendah pada pendidikan SD/MI sebanyak 14 orang dengan persentase 7%. Rincian responden untuk analisis CFA sebagaimana dalam Tabel 3.

Tabel 3 merupakan data demografi 204 responden untuk kelompok kedua yang digunakan untuk analisis CFA. Pada tabel tersebut, 52,94% didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin perempuan sementara 47,06% berjenis kelamin laki-laki. Pada kategori usia responden dengan rentang usia 18-27 tahun memiliki persentase terbesar yaitu 40,2% yaitu sebanyak 82 orang karyawan. Selanjutnya, pada kategori lama kerja persentase terbesar yaitu 83,82% berada pada rentang 1-10 tahun sebanyak 171 orang karyawan. Sementara pada kategori pendidikan, karyawan dengan pendidikan SMA/MA memiliki persentase terbanyak sebesar 59,80%,

Tabel 2.
Responden Kelompok Pertama (EFA)

No.	Kriteria	Kategori	Total	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	91	45,5%
		Perempuan	109	54,5%
2	Usia	16-24	50	25%
		25-33	60	30%
		34-42	62	31%
		43-51	22	11%
		52-60	6	3%
3	Masa Kerja	1-9 tahun	141	70,5%
		10-18 tahun	33	16,5%
		19-27 tahun	20	10%
		28-36 tahun	4	2%
		37-45 tahun	2	1%
4	Pendidikan	SD/MI	14	7%
		SMP/MTS	27	13,50%
		SMA/MA	119	59,50%
		D3/S1	40	20%
5	UMKM	Kresindo	29	14,5%
		Industri wayang	20	10%
		Nena Batik	10	5%
		Logam Jaya	20	10%
		Tom Silver	15	7,5%
		Ansor Silver	106	53%

Tabel 3.
Responden Kelompok Dua (CFA)

No.	Kriteria	Kategori	Total	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	96	47,06%
		Perempuan	108	52,94%
2	Usia	18-27	82	40,2%
		28-37	63	30,9%
		38-47	37	18,1%
		48-57	15	7,3%
		58 <	7	3,4%
3	Masa Kerja	1-10 tahun	171	83,82%
		11-20 tahun	17	8,33%
		21-30 tahun	11	5,4%
		31-40 tahun	1	0,49%
		40 < tahun	4	1,96%
4	Pendidikan	SD/MI	21	10,3%
		SMP/MTS	42	20,59%
		SMA/MA	122	59,80%
		D3/S1	19	9,31%
5	UMKM	Rumah Warna	65	31,86%
		Roy Sentoso	25	12,25%
		Industri wayang	30	14,71%
		Gareng T-Shirt	55	26,96%
		Java Ombus	15	7,35%
		Shinta Imitasi	5	2,45%
		Murni Imitasi	5	2,45%
		Murni Bordir	4	1,96%

Selanjutnya persentase terbanyak kedua ada pada pendidikan SMP/MTS sebesar 20,59%, di urutan ketiga pada pendidikan SD/MI sebesar 10,3% dan yang terakhir pendidikan D3/S1 sebesar 9,31%.

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah diperoleh deskripsi responden penelitian adalah uji prasyarat, yaitu uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang ada telah berdistribusi normal atau tidak. Sebuah data

dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sebaliknya jika nilai signifikansi kecil ($p < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa data dalam keadaan tidak normal (Priyatno, 2010). Uji normalitas pertama dilakukan pada data kelompok pertama dengan responden 200 orang. Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Test of Normality

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Efektivitas_Tim	.058	200	.099	.990	200	.173

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi 0.099. Dari uji normalitas tersebut maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal, sehingga peneliti dapat melakukan analisis selanjutnya.

Analisis yang dilakukan pada tahap selanjutnya adalah analisis faktor EFA namun sebelumnya dilakukan uji asumsi dengan melihat nilai *Bartlett* dan nilai KMO dengan tujuan untuk mengetahui variabel yang digunakan memiliki korelasi dan sampel yang digunakan cukup (Ghozali, 2016). Hasil analisis KMO dan *Bartlett's test* dapat dilihat pada Tabel 5.

Pada tabel 5 diperoleh nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) sebesar 0,821. KMO merupakan salah satu uji yang dilakukan untuk melihat metode sampel yang digunakan telah memenuhi syarat atau tidak, sehingga data dapat dilanjutkan untuk dianalisis (Usman & Sobari, 2013). Menurut Ghozali (2016) analisis faktor dapat dilanjutkan ketika nilai KMO lebih besar dari 0,50, sehingga berdasarkan nilai KMO yang diperoleh maka peneliti dapat melakukan analisis faktor. Selain itu, untuk melihat dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor adalah dengan melihat nilai *Bartlett's Test of Sphericity* untuk melihat korelasi antar variabel. Dari hasil analisis diperoleh signifikansi sebesar 0,000, yang artinya data ini memenuhi syarat untuk dilakukan analisis selanjutnya karena nilai signifikan yang diperoleh <0,05.

Selain itu, peneliti juga melakukan analisis uji *measure of sampling adequacy* (MSA). *Measure of*

sampling adequacy (MSA) menjadi salah satu uji yang harus terpenuhi untuk dapat melanjutkan analisis faktor. Uji ini dilakukan untuk menguji validitas atribut (Usman & Sobari, 2013). MSA memiliki nilai yang bervariasi dari 0-1, jika nilai MSA yang diperoleh <0,50 maka analisis faktor tidak dapat dilanjutkan (Ghozali, 2016). Berdasarkan uji yang dilakukan pada 40 item, diperoleh nilai MSA>0,50, artinya 40 item telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis.

Pada tahap berikutnya dilakukan analisis ekstraksi faktor. Ekstraksi faktor untuk menentukan jumlah terkecil yang dapat digunakan untuk mewakili keterkaitan antar variable (Pallant, 2010). Seperti yang dikemukakan Widarjono (2010) ekstraksi faktor merupakan metode yang digunakan untuk mereduksi data dari beberapa indikator untuk memperoleh faktor dengan jumlah yang lebih sedikit sehingga dapat menjelaskan hubungan antara indikator yang diobservasi. Metode yang digunakan untuk ekstraksi faktor dalam penelitian ini adalah *principal axis factoring*.

Pada tabel *total variance explained* diperoleh nilai yang dapat menunjukkan kontribusi dari variasi suatu faktor yang mampu menjelaskan variasi dari total faktor keseluruhan (Usman & Sobari, 2013). Nilai *Initial Eigenvalues* yang lebih besar dari satu ditunjukkan pada faktor 1-12. Dari kedua belas faktor tersebut mampu menjelaskan 54,823% variasi dari total faktor keseluruhan. Faktor pertama mampu menjelaskan 23,889% dari total varian. Faktor kedua mampu menjelas-

Tabel 5.
KMO and Bartlett's Test

<i>KMO and Bartlett's Test</i>		
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i>		.821
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	3.520E3
	<i>Df</i>	780
	<i>sig.</i>	.000

kan 5,591% dari total varian. Faktor ketiga mampu menjelaskan 4,875% dari total varian. Faktor keempat mampu menjelaskan 3,711% dari total varian. Faktor kelima mampu menjelaskan 3,253% dari total varian. Faktor keenam mampu menjelaskan 2,621% total varian. Faktor ketujuh mampu menjelaskan 2,502% total varian. Faktor kedelapan mampu menjelaskan 2,083% total varian. Faktor kesembilan mampu menjelaskan 1,803% total varian. Faktor kesepuluh 1,546% mampu menjelaskan total varian. Faktor kesebelas mampu menjelaskan 1,527% total varian dan faktor duabelas mampu menjelaskan 1,422% total varian. Hanya saja hasil dari *total variance explained* tersebut belum menjadi nilai patokan hasil dari analisis faktor karena harus dilakukan analisis lebih lanjut. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 6 (lihat pada lampiran artikel ini).

Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan rotasi faktor. Teknik rotasi yang digunakan adalah rotasi *varimax*. Teknik ini menghasilkan sekelompok variabel yang memiliki hubungan yang kuat dalam satu faktor dan tidak memiliki hubungan dengan variabel lainnya (Usman & Sobari, 2013). Costello dan Osborne (2005) menjelaskan struktur faktor dikatakan telah *fit* ketika memiliki faktor *loading* lebih besar dari 0,3, sehingga tidak ada *crossloading* dan dalam satu faktor memiliki minimal tiga item. Berdasarkan hasil analisis pertama diperoleh beberapa item yang bergabung menjadi satu sehingga peneliti kemudian menaikkan nilai faktor *loading* >0,3, sehingga terbentuklah tiga faktor yang memiliki faktor *loading* >0,3. Analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 7 (lihat pada lampiran artikel ini).

Tabel 7 merupakan hasil akhir setelah peneliti menaikkan faktor *loading* dengan nilai >0,3. Berdasarkan tabel tersebut maka diperoleh tiga faktor. Faktor pertama merupakan gabungan dari aspek sebelumnya, yaitu: pengambilan keputusan, kepercayaan dan penghormatan, peng-

akuan dan penghargaan, dan fokus pelanggan. Sementara untuk faktor kedua merupakan gabungan dari aspek pengakuan dan penghormatan, dan dukungan kepemimpinan. Sedangkan untuk faktor ketiga merupakan gabungan dari aspek pengambilan keputusan, dukungan kepemimpinan, dan kepercayaan dan penghormatan. Adanya penggabungan variabel dalam sebuah faktor dikarenakan adanya sekumpulan variabel yang memiliki hubungan kuat dalam satu faktor, dan tidak memiliki korelasi dengan faktor lain (Usman & Sobari, 2013).

Setelah dilakukan rotasi dan diperoleh tiga faktor, maka peneliti dapat melihat pada tabel *total variance explained*. Nilai yang diperoleh dari tabel *total variance explained* menunjukkan kontribusi variasi dari suatu faktor yang mampu menjelaskan variasi secara total (Usman & Sobari, 2013). Berdasarkan kolom *extraction sums of squared loadings* dapat dilihat bahwa faktor satu memiliki nilai total variasi 23,395%, faktor kedua menjelaskan 5,058% variasi, dan faktor ketiga 4,362% variasi. Total *variance explained* dari hasil analisis akhir dapat dilihat pada Tabel 8 (lihat pada lampiran artikel ini).

Pada analisis selanjutnya peneliti melakukan *confirmatory factor analysis* atau CFA. Hasil analisis awal yang dilakukan pada model diperoleh dari hasil analisis EFA yaitu tiga faktor dengan 18 item. Peneliti melakukan analisis *convergent validity* yang merupakan analisis untuk mengetahui item-item dari suatu konstruk laten telah berkumpul dengan proporsi varian yang tinggi (Ghozali, 2017), melihat nilai faktor *loading* yang signifikan dengan nilai *standardized loading estimate* $\geq 0,50$. Hasil analisis menunjukkan terdapat dua item yang memiliki nilai *estimate* <0,50 yaitu pada item 9 dan 10 pada aspek 1, sehingga item tersebut digugurkan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9.
Standardized Regression Weights

	Estimate
ET1.10 ← Aspek 1	,361
ET1.9 ← Aspek 1	,316
ET1.8 ← Aspek 1	,855
ET1.7 ← Aspek1	,724
ET1.6 ← Aspek1	,801
ET1.5 ← Aspek1	,745
ET1.4 ← Aspek1	,829
ET1.3 ← Aspek1	,841
ET1.2 ← Aspek1	,705
ET1.1 ← Aspek1	,621
ET2.5 ← Aspek2	,779
ET2.4 ← Aspek2	,788
ET2.3 ← Aspek2	,665
ET2.2 ← Aspek2	,786
ET2.1 ← Aspek2	,754
ET3.3 ← Aspek3	,768
ET3.2 ← Aspek3	,740
ET3.1 ← Aspek3	,673

Berikutnya peneliti melakukan analisis pada enam belas item yang valid untuk melihat model *fit* melalui hasil *Chi-Square*, *CMIN/DF*, *CFI*, *Goodnes of fit index (GFI)*, *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10 menunjukkan nilai probabilitas <0,05 sehingga peneliti melakukan modifikasi model untuk menurunkan nilai *chi-square* dan menaikkan nilai probabilitas. Modifikasi dilakukan dengan melihat nilai *modification indices*. Ghozali (2017) mengemukakan ketika *modification indices* dilakukan dengan mengkovariankan antar *error* atau residual harus berlandaskan

teoretis atau logika. Modifikasi dilakukan dengan mengkovariankan antar *error* yaitu pada e10 dengan e15, e2 dengan e12, e5 dengan e6, e7 dengan e11, e11 dengan e10, e7 dengan e16, e4 dengan e16.

Kovarian dilakukan berdasarkan adanya kemiripan pada item, seperti pada e10 dengan e15 yang ditunjukkan dengan item nomor 13 dan 15, item menunjukkan bagaimana peran pemimpin dalam tim. Sementara pada e2 dan e12 yang ditunjukkan pada nomor 7 dan 10, bunyi item tersebut menunjukkan adanya hubungan terkait dengan proses pemberian penghargaan dan pengakuan dalam tim kerja.

Tabel 10.
Hasil Analisis CFA

	Control of Value	Hasil Analisis	Kategori
<i>Chi-Square</i>	$p > 0,05$	0,000	<i>Marginal</i>
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,0$	1,740	<i>Fit</i>
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,901	<i>Fit</i>
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,060	<i>Fit</i>

Tabel 11.
Hasil Analisis Konfirmatori (CFA) setelah Dimodifikasi

	<i>Control of Value</i>	Hasil Analisis	Kategori
<i>Chi-Square</i>	$p > 0,05$	0,057	<i>Fit</i>
CMIN/DF	$\leq 2,0$	1,240	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,932	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,034	<i>Fit</i>

Pada kovarian e5 dan e6 yang ditunjukkan dengan nomor 3 dan 4, item tersebut merupakan item yang bergabung menjadi satu dalam faktor pengambilan keputusan. Selanjutnya kovarian yang dilakukan pada e7 dengan e11 yang ditunjukkan dengan nomor 2 dan 11, bunyi item ke dua item tersebut memiliki hubungan terkait dengan keterlibatan anggota tim dalam proses penyelesaian masalah.

Berikutnya kovarian yang dilakukan pada e11 dengan e10, ditunjukkan dengan nomor 11 dan 12. Kedua item tersebut merupakan item dari dukungan kepemimpinan. Kovarian yang dilakukan pada *error* e7 dengan e16 yang ditunjukkan dengan nomor 2 dan 14, kedua item tersebut merupakan item pembangun dari aspek pengambilan keputusan pada teori awal yang dikemukakan oleh Cantu (2007). Berikutnya kovarian e4 dengan e16 yang ditunjukkan dengan nomor 5 dan 14. Hasil kovarian yang dilakukan meningkatkan nilai probabilitas yang dapat dilihat pada Tabel 11.

Berdasarkan hasil analisis dengan mengkovariankan antar *error* yang telah dilakukan, diperoleh model *fit* melalui nilai *Chi-Square*, CMIN/DF, *Goodnes of fit index (GFI)*, *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*.

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh hasil yang *fit*. Menurut Solimun (2002) berdasarkan prinsip *parsimony* jika terdapat salah satu atau dua kriteria yang *fit* maka model tersebut dinyatakan telah *fit* sehingga dapat disimpulkan secara umum konstruk ini *fit* untuk digunakan dalam mengukur efektivitas tim di UMKM. Model yang

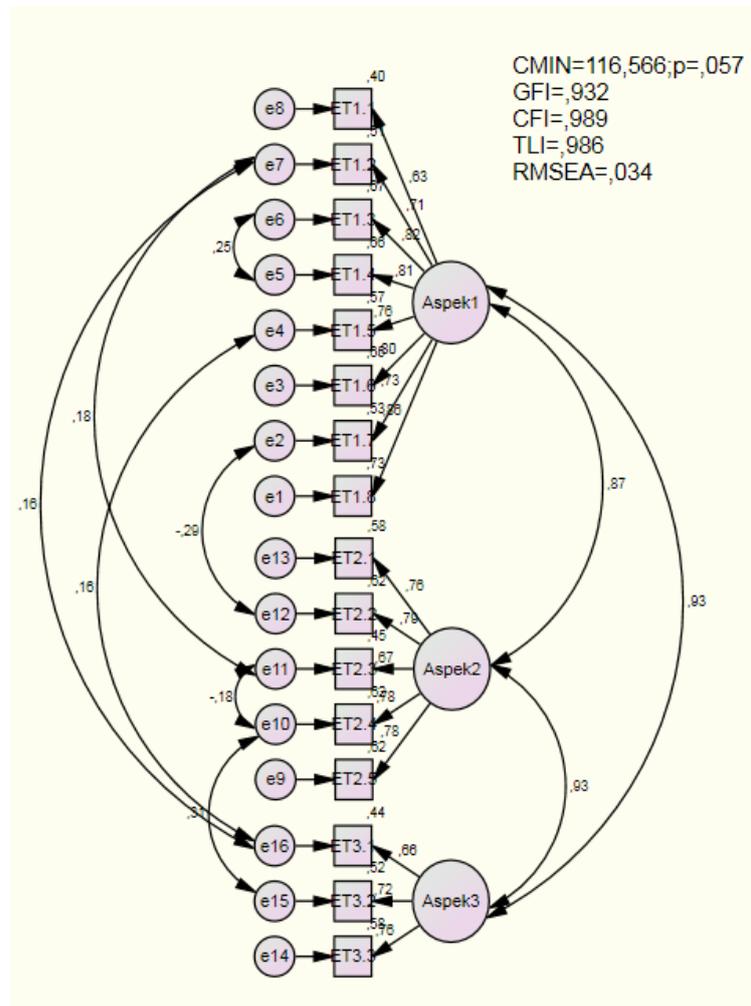
diperoleh dari hasil analisis CFA dapat dilihat pada Gambar 1.

Analisis berikutnya dilakukan untuk melihat reliabilitas. Alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *component reliability (CR)* $\geq 0,7$. Dari hasil perhitungan uji reliabilitas diperoleh nilai CR pada faktor satu 0,919, faktor dua sebesar 0,871, dan faktor tiga sebesar 0,760. Menurut Ghozali (2017) nilai *construct reliability* $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas yang baik, sehingga ketiga aspek pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik, karena memiliki nilai $CR > 0,7$.

Diskusi

Penelitian sebelumnya tentang efektivitas tim telah dilakukan van Roosmalen (2012) untuk mengembangkan kuesioner berdasarkan pengalaman subjektif dari kerja sama tim dan menggunakan teori klasifikasi efektivitas tim. Penelitian tersebut berfokus pada proses dan hasil dalam efektivitas tim dan hanya menggunakan *exploratory factor analysis (EFA)* dengan rotasi *oblimin*. Rotasi tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh faktor yang sesuai dengan teori. Sementara penelitian ini bertujuan untuk mengetahui validitas konstruk dari alat ukur efektivitas tim di UMKM. Sebelum dilakukannya analisis faktor peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas.

Sebelum dilakukannya analisis faktor, peneliti terlebih dahulu melakukan tiga uji prasyarat untuk melakukan analisis faktor, yaitu uji *Barlett*, Uji *Kaiser Mayer Olkin (KMO)*, dan Uji *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*.



Gambar 1. Analisis Faktor Skala Efektivitas Tim setelah CFA

Tahap analisis selanjutnya adalah dilakukannya rotasi faktor. Teknik rotasi yang digunakan adalah rotasi varimax yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh sekumpulan variabel yang berkorelasi kuat dalam satu faktor dan tidak mempunyai hubungan dengan faktor lain (Usman & Sobari, 2013). Dari hasil tersebut terbentuk tiga faktor, dengan 18 item.

Alat ukur efektivitas tim dalam penelitian ini memiliki enam aspek pembangun yaitu: kerja sama tim, pengambilan keputusan, dukungan kepemimpinan, kepercayaan dan penghormatan, pengakuan dan penghargaan, dan fokus pelang-

gan. Sebelum dilakukannya analisis dari enam aspek tersebut, skala memiliki 40 item. Peneliti melakukan analisis faktor terhadap enam aspek pembangun efektivitas tim tersebut, sehingga diperoleh jumlah faktor yang berbeda dari aspek sebelumnya. Efektivitas tim di UMKM memunculkan tiga faktor. Faktor pertama terdiri dari gabungan antara aspek pengambilan keputusan, kepercayaan dan penghormatan, pengakuan dan penghargaan, dan fokus pelanggan. Sementara untuk faktor dua terbentuk dari gabungan aspek pengakuan dan penghormatan, dan dukungan kepemimpinan. Pada faktor tiga

terbentuk dari aspek pengambilan keputusan, dukungan kepemimpinan, kepercayaan dan penghormatan.

Faktor pertama yang merupakan gabungan dari faktor pengambilan keputusan, kepercayaan dan penghormatan, pengakuan dan penghargaan, fokus pelanggan memiliki 10 item. Tiga item diwakili dari aspek pengambilan keputusan, tiga item diwakili dari aspek kepercayaan dan penghormatan, dua item dari aspek pengakuan dan penghargaan, dan dua item dari aspek fokus pelanggan. Item-item yang bergabung dalam faktor satu memiliki kemiripan bunyi item. Kebanyakan konten dari item tersebut tentang proses diskusi, bertukar pendapat, dan penyelesaian masalah. Oleh sebab itu peneliti memilih nama pengambilan keputusan untuk faktor satu walaupun di dalamnya terdapat item yang memiliki konten pengakuan dan penghargaan tetapi item yang mendominasi adalah item yang berbunyi tentang proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan merupakan indikator penting karena merupakan suatu proses yang dilakukan untuk membuat atau memutuskan suatu pilihan atau menentukan keputusan dari beberapa alternatif (Bhudianto, 2015). Pengambilan keputusan dalam kelompok akan menghasilkan informasi dan pengetahuan yang lebih lengkap. Keputusan yang diambil diperoleh dari proses diskusi dengan adanya proses saling bertukar pikiran, sehingga menghasilkan keragaman pandangan yang lebih luas. Proses pengambilan keputusan dalam kelompok dilakukan dengan adanya interaksi tatap muka secara langsung dengan berkomunikasi baik verbal ataupun non verbal (Robbins & Judge, 2015).

Faktor kedua terbentuk dari gabungan aspek pengakuan dan penghormatan, dan dukungan kepemimpinan. Pada faktor ini item pembentuk didominasi dengan aspek dukungan kepemimpinan yaitu tiga item dari aspek dukungan

kepemimpinan. Bunyi item menunjukkan peran pemimpin dalam sebuah tim dan adanya penghargaan yang diberikan kepada setiap anggota tim. Kepemimpinan merupakan sebuah proses pada saat individu mampu mempengaruhi orang lain atau kelompok dalam mencapai sebuah tujuan (Rini, 2006). Pemimpin akan memberikan dukungan dan arahan untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2013). Dukungan kepemimpinan sangat penting untuk meraih kesuksesan di dalam tim karena dukungan kepemimpinan adalah sejauh mana seorang pemimpin mampu berfungsi sebagai pemandu yang efektif dan memberikan dukungan serta dorongan dalam sebuah tim kerjanya (Cantu, 2007). Pada faktor ini peneliti memilih dukungan kepemimpinan sebagai nama untuk faktor kedua berdasarkan variabel yang terbentuk pada faktor tersebut.

Faktor ketiga terdiri dari tiga item yang terbentuk dari aspek pengambilan keputusan, dukungan kepemimpinan, serta kepercayaan dan penghormatan. Pada faktor tiga peneliti memilih *trust* atau kepercayaan sebagai nama untuk faktor tersebut. Nama *trust* atau kepercayaan sudah ada pada aspek sebelumnya, hanya saja item yang terbentuk berasal dari aspek yang berbeda. Kepercayaan merupakan derajat kepercayaan dalam sebuah tim (Cantu, 2007). Tim yang efektif adalah tim yang saling mempercayai satu sama lain. Adanya kepercayaan antar anggota tim dapat menumbuhkan kerja sama, menurunkan kebutuhan untuk memonitor perilaku anggota tim, dan menimbulkan perasaan untuk tidak saling mengambil keuntungan dari anggota lainnya (Robbins & Judge, 2015). *Trust* atau kepercayaan merupakan pondasi yang memungkinkan seseorang untuk bekerjasama. Hal utama yang membangun kepercayaan adalah pengetahuan pribadi, interaksi tatap muka, empati, rasa hormat dan pendengar yang tulus

(Hakanen, Häkkinen, & Soudunsaari, 2015). Larson dan La Fasto (dalam Hakanen *et al.*, 2015) menambahkan bahwa kepercayaan memiliki empat unsur utama yaitu kejujuran, keterbukaan, konsistensi, dan rasa hormat.

Selain itu, dari hasil analisis pada 40 item, diperoleh 18 item yang valid. Kondisi ini sebenarnya sudah diantisipasi karena dalam penelitian ini dilakukan *pilot study*. Para responden diminta untuk melakukan klarifikasi pemahaman dan pemaknaan terhadap item-item, apakah dapat dipahami sesuai harapan peneliti atau perlu ditulis ulang sehingga responden memiliki pemaknaan seperti yang peneliti inginkan di setiap item. Selain itu, antisipasi juga dilakukan dengan penulisan item dilakukan peneliti sehingga sesuai dengan budaya di Indonesia. Pengurangan jumlah item yang besar ini dapat disebabkan item-item memiliki banyak kesamaan dalam hal kata maupun makna, sehingga menyebabkan variasi item cenderung rendah. Oleh karena itu, keterbatasan dari penelitian ini terkait jumlah item yang tereduksi perlu dikoreksi oleh penelitian selanjutnya.

Van Roosmalen (2012) mengembangkan kuesioner efektivitas tim berdasarkan pengalaman subjektif dari kerja sama tim dan klasifikasi efektivitas tim. Dalam penelitian tersebut, van Roosmalen (2012) menggunakan *exploratory factor analysis* (EFA) saja. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini melakukan analisis EFA dan CFA. Dari hasil analisis EFA diperoleh 18 item dari tiga faktor. Skala yang valid dari analisis EFA kemudian disebar kembali kepada 204 responden yang berbeda untuk digunakan dalam CFA. Dari hasil uji validitas awal pada 18 item diperoleh dua faktor yang memiliki nilai *factor loading* di bawah 0,5. Dalam uji validitas konstruk terdapat syarat yang harus terpenuhi yaitu memiliki *factor loading* yang

signifikan dengan *standardized loading estimate* $\geq 0,50$ (Ghozali, 2017), sehingga berdasarkan acuan tersebut maka dua faktor yang memiliki nilai estimate $<0,5$ tersebut tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya. Seperti dikemukakan Ghozali (2017), item dalam suatu konstruk laten harus bergabung dengan proporsi varian yang tinggi.

Analisis selanjutnya dilakukan pada 16 item yang valid diperoleh nilai *chi-square* 175,702 dengan probabilitas 0,000. Menurut Widarjono (2010) model analisis konfirmatori dikatakan layak ketika hipotesis nol diterima, yaitu ketika nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 sehingga dari pendapat ahli tersebut maka perlu dilakukan respesifikasi model atau modifikasi model. Respesifikasi model merupakan langkah yang dilakukan ketika dilakukan uji kelayakan model dengan menggunakan salah satu uji kelayakan namun hasil yang diperoleh adalah model yang tidak layak (Widarjono, 2010). Pada penelitian ini, modifikasi dilakukan dengan jenis *covariance*, yaitu modifikasi model yang dilakukan dengan mencari hubungan atau korelasi antara residual. Modifikasi dilakukan dengan melihat nilai *modification indices* yaitu dari kolom per *change* yang memiliki nilai paling besar, yang digunakan untuk menurunkan nilai *chi-square*, hal ini dilakukan agar secara statistik dapat menerima hipotesis nol sehingga model dapat dikatakan layak untuk digunakan. Selain itu, *modification indices* dilakukan dengan mengkovariankan antar *error* atau residual harus berlandaskan teoritis atau logika.

Modifikasi yang telah dilakukan memperoleh nilai CMIN sebesar 116,566 dengan probabilitas sebesar 0,057 atau lebih besar dari 0,05. Sebuah model dikatakan *fit* ketika memiliki nilai *chi-square* $p > 0,05$ atau $p > 0,10$ (Hulland, Chow, & Lam, 1996). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat

dikatakan model telah layak. Untuk uji kelayakan model juga dapat dilihat dari nilai CMIN/DF, GFI, dan RMSEA. Dari hasil analisis diperoleh nilai CMIN/DF sebesar 1,240. Standar nilai yang diharapkan CMIN/DF $\leq 2,0$ (Waluyo, 2016), sehingga berdasarkan standar tersebut maka nilai telah memenuhi standar yang diharapkan. Nilai GFI yang diperoleh dari hasil analisis sebesar 0,932. RMSEA merupakan ukuran untuk mencoba memperbaiki kecenderungan *statistic chi-square* yang menolak model dengan jumlah sampel besar. RMSEA yang diperoleh dari hasil analisis sebesar 0,034, sehingga memiliki nilai yang $< 0,08$. Nilai RMSEA dikatakan layak ketika memiliki nilai $< 0,08$. Berdasarkan hasil analisis CFA telah memenuhi uji kelayakan sehingga secara umum model telah *fit* untuk digunakan dalam mengukur efektivitas tim di UMKM.

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas diperoleh nilai *Construct Reliability* atau CR pada aspek satu 0,919, faktor dua sebesar 0,871, dan faktor 3 sebesar 0,760. Menurut Ghozali (2017) nilai *construct reliability* $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas yang baik, sehingga dengan demikian ketiga aspek pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik, karena memiliki nilai CR $> 0,7$.

Berdasarkan uraian sebelumnya bahwa dari hasil analisis EFA yang telah dilakukan pada skala efektivitas tim diperoleh hasil yang menunjukkan adanya perubahan aspek yang semula memiliki enam aspek kemudian berubah menjadi tiga faktor pembangun efektivitas tim di UMKM. Dari hasil analisis tersebut juga menggugurkan 22 item sehingga dari 40 item menjadi 18 item. Sementara dari hasil analisis konfirmatori atau

CFA yang dilakukan masih ada dua item yang tidak valid, sehingga hasil akhir diperoleh 16 item yang valid dari tiga faktor pembangun efektivitas tim di UMKM.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis EFA dan CFA diperoleh hasil, yaitu: pertama dari hasil analisis EFA yang telah dilakukan, terbentuk tiga faktor pembangun efektivitas tim di UMKM yaitu pengambilan keputusan, dukungan kepemimpinan, dan kepercayaan. Dari hasil analisis CFA, diperoleh model *fit* dari nilai CMIN, CMIN/DF, GFI, dan RMSEA, dan uji reliabilitas diperoleh nilai yang menunjukkan alat ukur sudah valid dan reliabel untuk mengukur efektivitas tim di UMKM.

Saran

Bagi perusahaan skala efektivitas tim yang dihasilkan dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur efektivitas tim yang ada di UMKM dan hasil dari pengukuran efektivitas tim dapat dijadikan sebagai salah satu dasar untuk pengembangan tim di UMKM. Sementara, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan jumlah item dan aspek pembangun efektivitas tim berdasarkan budaya dan kondisi yang ada di UMKM yang menjadi tempat penelitian. Selain itu juga disarankan dapat memperluas populasi dengan jenis UMKM yang beragam, sehingga nantinya dapat memperoleh alat ukur yang tidak hanya mengukur efektivitas tim di industri kreatif tetapi juga dapat digunakan pada jenis UMKM yang berbeda.[]

Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2013). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bhudianto, W. (2015). Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan. *Transformasi*, 27(1), 18–23. Retrieved from <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Transformasi/article/view/910/762>

- Buzaglo, G., & Wheelan, S. A. (1999). Facilitating work team effectiveness: Case studies from Central America. *Small Group Research*, 30(1), 108–129. <https://doi.org/10.1177/104649649903000106>
- Cantu, C. J. (2007). Evaluating team effectiveness: Examination of the TEAM Assessment Tool. North Texas: University of North Texas. Retrieved from <https://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc3990/>
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis, 10(7), 1–10. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Best-Practices-in-Exploratory-Factor-Analysis-%3A-for-Costello-Osborne/7ce6c453c20dae3bff4d792fbd1dcfd252fc7fc2>
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2008). *Organization development & change*. Mason, Ohio, USA: South-Western - Cengage Learning.
- Ghozali, I. (2016). *Analisis multivariate program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan Program AMOS 24 (update Bayesian SEM). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakanen, M., Häkkinen, M., & Soudunsaari, A. (2015). Trust in building high-performing teams – conceptual approach. *EJBO: Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 20(2), 343–353. <https://doi.org/10.1897/08-563.1>
- Hexmoor, H., & Beavers, G. (2002). Measuring team effectiveness. In *Proceedings of 20th IASTED International Multiconference: (Vol. 74, pp. 338–343)*. Innsbruck, Austria: IASTED. <https://doi.org/10.1177/109634808901300334>
- Mohanty, A., & Mohanty, S. (2018). The impact of communication and group dynamics on teamwork effectiveness: The case of service sector organisations. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan praktik* (6th ed.). Jakarta: Indeks Gramedia.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program*. Australia: Allen & Unwin Book Publishers.
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Bisma (Bisnis dan Manajemen)*, 7(1), 63–72. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p63-72>
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS Plus: Tata cara dan tips menyusun skripsi dalam waktu singkat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rini, W. A. (2006). Kepemimpinan yang membangun tim. *Modernisasi*, 2(2), 66–75.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. (R. Saraswati, Terj.) (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Solimun, M. S. (2002). *Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Sudirman, F. (2013). Pemberian motivasi dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuaru Kabupaten Paser. *E-Journal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 46–56. Retrieved from http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/02/journal_dampak_eksos%2802-12-13-01-34-45%29.pdf

- Usman, H., & Sobari, N. (2013). *Aplikasi teknik multivariate untuk riset pemasaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- van Roosmalen, T. M. (2012). The development of a questionnaire on the subjective experience of teamwork, based on Salas, Sims and Burke's "the big five of teamwork" and Hackman's understanding of team effectiveness. Trondheim: Norges Teknisk Naturvitenskapelige Universitet. Retrieved from <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/270920>
- Waluyo, M. (2016). Mudah cepat tepat penggunaan tools Amos dalam aplikasi (SEM). Surabaya: UPN Veteran Jawa Timur.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis statistika multivariat terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Widodo, P. B. (2006). Reliabilitas dan validitas konstruk skala konsep diri untuk mahasiswa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 1-9. <https://doi.org/10.14710/JPU.3.1.1-9>

Lampiran

Tabel 6.
Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		Rotation Sums of Squared Loadings			
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	9.993	24.984	24.984	9.556	23.889	23.889	3.181	7.953	7.953
2	2.671	6.678	31.661	2.236	5.591	29.480	2.535	6.337	14.290
3	2.352	5.880	37.541	1.950	4.875	34.355	2.405	6.013	20.303
4	1.913	4.782	42.323	1.484	3.711	38.066	2.114	5.286	25.589
5	1.730	4.326	46.649	1.301	3.253	41.320	1.963	4.909	30.498
6	1.514	3.785	50.434	1.048	2.621	43.941	1.766	4.414	34.912
7	1.448	3.619	54.053	1.001	2.502	46.442	1.744	4.359	39.271
8	1.279	3.198	57.251	.833	2.083	48.525	1.497	3.741	43.012
9	1.176	2.941	60.192	.721	1.803	50.328	1.367	3.418	46.430
10	1.101	2.751	62.943	.618	1.546	51.874	1.248	3.121	49.550
11	1.049	2.624	65.567	.611	1.527	53.400	1.143	2.857	52.407
12	1.034	2.586	68.152	.569	1.422	54.823	.966	2.416	54.823
13	.939	2.347	70.499						
14	.871	2.178	72.677						
15	.846	2.115	74.792						
16	.778	1.945	76.737						
17	.701	1.753	78.491						
18	.670	1.674	80.165						
19	.647	1.617	81.782						
20	.569	1.424	83.206						
21	.562	1.406	84.611						
22	.533	1.333	85.944						
23	.492	1.230	87.174						
24	.465	1.162	88.336						
25	.450	1.124	89.460						
26	.438	1.095	90.555						
27	.400	1.000	91.556						
28	.393	.983	92.538						
29	.368	.921	93.460						
30	.353	.883	94.342						
31	.326	.814	95.156						
32	.303	.758	95.915						
33	.265	.664	96.578						
34	.255	.638	97.216						
35	.241	.602	97.819						
36	.194	.486	98.305						
37	.193	.482	98.787						
38	.175	.438	99.224						
39	.156	.389	99.614						
40	.155	.386	100.000						

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Tabel 7.
Rotated Factor Matrix

<i>Rotated Factor Matrix^a</i>		<i>Factor</i>		
		1	2	3
1	Anggota tim mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan pelanggan.	.594		
2	Anggota tim berdiskusi saat memecahkan suatu persoalan.	.584		
3	Anggota tim memiliki kebebasan untuk menyampaikan masukan.	.545		
4	Terdapat anggota tim yang tidak bersikap jujur dalam bekerja.	.539		
5	Tidak ada bonus yang diberikan ketika tim bekerja melebihi target.	.538		
6	Setiap anggota tim memastikan kembali apakah pesanan sudah sesuai dengan keinginan pelanggan.	.536		
7	Bonus atau pujian yang diterima dapat meningkatkan kesetiaan anggota tim untuk tetap bekerja di perusahaan atau tempat kerja.	.527		
8	Setiap anggota tim tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya.	.515		
9	Tidak semua anggota tim menyampaikan pendapatnya dalam proses pengambilan keputusan.	.514		
10	Tidak semua anggota tim bekerja sama untuk menyelesaikan permasalahan.	.511		
11	Pemimpin mencari modal usaha untuk berlangsungnya proses kerja.		.604	
12	Pemimpin menyediakan kebutuhan anggota tim dalam bekerja.		.587	
13	Anggota tim mendapatkan pujian ketika menghasilkan kinerja terbaik.		.521	
14	Bonus dan pujian yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan anggota tim.		.517	
15	Pemimpin tidak melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan.		.507	
16	Keputusan yang diambil dalam tim tidak melalui hasil diskusi bersama			.707
17	Pemimpin tidak memberikan dukungan untuk meningkatkan kinerja anggota tim.			.600
18	Anggota tim menyampaikan pendapatnya baik itu setuju atau tidak setuju dengan sopan.			.547

Tabel 8.
Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.993	24.984	24.984	9.358	23.395	23.395	5.601	14.002	14.002
2	2.671	6.678	31.661	2.023	5.058	28.453	3.816	9.539	23.541
3	2.352	5.880	37.541	1.745	4.362	32.815	3.710	9.275	32.815
4	1.913	4.782	42.323						
5	1.730	4.326	46.649						
6	1.514	3.785	50.434						
7	1.448	3.619	54.053						
8	1.279	3.198	57.251						
9	1.176	2.941	60.192						
10	1.101	2.751	62.943						
11	1.049	2.624	65.567						
12	1.034	2.586	68.152						
13	.939	2.347	70.499						
14	.871	2.178	72.677						
15	.846	2.115	74.792						
16	.778	1.945	76.737						
17	.701	1.753	78.491						
18	.670	1.674	80.165						
19	.647	1.617	81.782						
20	.569	1.424	83.206						
21	.562	1.406	84.611						
22	.533	1.333	85.944						
23	.492	1.230	87.174						
24	.465	1.162	88.336						
25	.450	1.124	89.460						
26	.438	1.095	90.555						
27	.400	1.000	91.556						
28	.393	.983	92.538						
29	.368	.921	93.460						
30	.353	.883	94.342						
31	.326	.814	95.156						
32	.303	.758	95.915						
33	.265	.664	96.578						
34	.255	.638	97.216						
35	.241	.602	97.819						
36	.194	.486	98.305						
37	.193	.482	98.787						
38	.175	.438	99.224						
39	.156	.389	99.614						
40	.155	.386	100.000						

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

This page intentionally left blank