

ANALISIS KEKOHESIFAN TIM DAN EFIKASI DIRI ANGGOTA TIM DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM (THE ANALYSIS OF TEAM COHESIVENESS AND TEAM MEMBER SELF-EFFICACY IN IMPROVING TEAM PERFORMANCE)

Rohana Nur Aini

Muhammad Zakiy S.El., M.Sc.

*Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto,
Kasihlan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183.*

E-mail : rohananuraini20@gmail.com

zakiy_ishak@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Peran Kekohesifan Tim dan Efikasi Diri Anggota Tim dalam Meningkatkan Kinerja Tim. Objek dalam penelitian ini adalah empat BMT yang ada di Daerah Yogyakarta yaitu BMT UMY Cabang Sleman, BMT Batik Mataram, BMT Surya Asa Artha dan BMT Mulia Mandiri. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dengan karyawan yang tergabung dalam anggota tim di tiap BMT. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan teknik keabsahan data triangulasi dan membercheck. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kekohesifan tim dan efikasi diri anggota tim sangat berperan dalam rangka meningkatkan kinerja tim pada tiap BMT. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kelima tim yang dijadikan subjek penelitian menyatakan bahwa kekohesifan tim dan efikasi diri anggota tim dapat meningkatkan kinerja tiap anggota dan akan berakibat pada peningkatan kinerja tim.

Kata kunci: *Kekohesifan tim, Efikasi diri, Kinerja, Kinerja karyawan, Kinerja tim.*

Abstract

This study aims to find out and analyze the roles of team cohesiveness and team member self-efficacy in improving team performance. The object of the research was four BMTs (Baitul Maal wat Tamwil) located in Yogyakarta namely BMT UMY Sleman branch, BMT Batik Mataram, BMT Surya Asa Artha and BMT Mulia Mandiri. This is a descriptive qualitative research. Interview with the employees working in each BMT was carried out in this research to collect the data. The sample of the research was selected through purposive sampling using the validity technique of triangulation and member checking. The findings of the research show that team cohesiveness and team member self-efficacy have significant roles in improving team team performance in each BMT. It is concluded that those five teams as the subjects of the research state that team cohesiveness and team member self-efficacy improve the performance of each member causing the improvement of team performance.

Key words: *Team cohesiveness, Self-efficacy, Employee performance, Team performance.*

PENDAHULUAN

Saat ini, BMT merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang juga begitu cepat mengalami perkembangan. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya cabang-cabang BMT yang kemudian dibangun baik di perkotaan maupun di pedesaan. Pada akhir tahun 2017 telah tercatat 4000 BMT yang ada di seluruh Indonesia, namun hanya sekitar 326 BMT yang telah terdaftar sebagai anggota perhimpunan yang telah mengelola aset masyarakat lebih dari Rp 13 triliun dengan jumlah anggota koperasi yang dilayani lebih dari 3 juta orang (Zuraya, 2017). Disebutkan dalam tribunjogja.com bahwa “Per tahun 2015 terdapat sekitar 40 BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang aktif dalam melayani anggota dengan produk-produknya dengan nilai aset mencapai hingga 900 miliar rupiah”. BMT di DIY juga disebutkan sebagai barometer dari seluruh BMT di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan BMT di DIY paling banyak jumlah dan produktivitasnya dalam melakukan *funding* dan *lending* terhadap anggota (Republika.co.id).

Seiring dengan adanya fenomena tersebut, maka peneliti berpendapat bahwa pastinya akan terdapat pula permasalahan-permasalahan yang terjadi di lembaga keuangan mikro syariah ini. Bukan hanya karena permasalahan dalam kualitas layanan, tingkat kesehatan, ataupun permasalahan dengan kegiatan operasionalnya yang berkaitan dengan produk-produk yang ditawarkan, akan tetapi permasalahannya terdapat pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam BMT itu sendiri. Sumber Daya Manusia yang baik dan profesional akan menentukan keberhasilan kinerja suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2008) “Perusahaan perlu dikelola secara baik dan profesional oleh Sumber Daya Manusia agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan”. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan baik kemudian akan membuat kinerja karyawan menjadi baik dan juga akan menghasilkan sebuah hasil kinerja yang baik.

Telah kita ketahui secara umum bahwa di dalam sebuah perusahaan biasanya terdiri atas beberapa bagian atau unit kerja, yang mana dalam setiap anggota tim yang termasuk dalam unit kerja tersebut mereka tidak akan dapat bekerja ataupun berdiri sendiri, melainkan harus berkaitan dengan anggota tim lainnya. Anggota tim tersebut akan

bergantung pada individu-individu yang ada di dalam tim itu sendiri, yaitu Sumber Daya Manusia yang ada di dalam tim tersebut. Kinerja karyawan yang baik pastinya akan mempengaruhi tingkat kesuksesan sebuah tim dalam mencapai target, begitupula kinerja tim yang baik akan mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan akan target-target yang sudah direncanakan sebelumnya.

Menurut Wibowo (2010) indikator-indikator dari terukurnya sebuah kinerja antara lain adalah “(1) Tujuan yang telah disepakati oleh suatu kelompok, (2) Standar pengukuran tentang bagaimana tujuan yang telah disepakati dapat tercapai, (3) Umpan balik (evaluasi) yang berfungsi untuk mengukur standar kinerja, pencapaian kinerja dan tingkat kemajuan kinerja, (4) Alat atau sarana yang merupakan media penunjang yang digunakan dalam mencapai tujuan, (5) Motif yang merupakan dasar atau faktor pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dan (6) Peluang yang sama bagi seseorang untuk dapat berprestasi.

Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada indikator motif dari meningkatnya sebuah kinerja yaitu berupa dasar atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, baik pekerjaannya ataupun tugas-tugasnya. Dalam penelitian ini motif yang dimaksud oleh peneliti berupa kekohesifan tim dan efikasi diri dari anggota tim, dengan begitu kedua variabel tersebut nantinya akan dijadikan tolak ukur apakah jika kedua variabel tersebut ada dalam diri anggota tim maka hal tersebut akan berpengaruh dan menjadi peran penting dalam meningkatnya kinerja tim dari sebuah perusahaan atau organisasi. Maka dari itu BMT harusnya dapat mengetahui seberapa penting peran kekohesifan tim dan efikasi diri anggota tim dalam lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja tim yang ada di tiap BMT. Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah mendeskripsikan tentang peran dari kekohesifan tim dalam meningkatkan kinerja tim dan juga mendeskripsikan tentang peran dari efikasi diri anggota tim dalam meningkatkan kinerja tim.

Landasan Teori

Kekohesifan Tim (*Cohesiveness*)

Miner menegaskan bahwa kekohesifan dapat diterjemahkan sebagai keinginan para anggota kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya karena mereka memiliki ketertarikan dengan kelompoknya dan juga para anggota dalam kelompok tersebut (Kustoro, 2010). Pengertian kekohesifan merupakan kerekatan antar individu atau antar

anggota dalam satu kelompok yang disebabkan karena ketertarikan antar satu dengan yang lain. Menurut peneliti ketertarikan tiap individu dalam satu kelompok itulah yang kemudian menyebabkan timbulnya solidaritas dalam sebuah kelompok. Kemudian jika dikaitkan dengan konteks pembahasan penelitian ini, maka kelompok yang dimaksud adalah karyawan yang berada dalam kelompok atau tim yang bergabung dalam BMT. Menurut Robbins (2000) indikator untuk mengukur dari kekohesifan tim diantaranya yaitu; “(1) Jumlah waktu yang dilalui bersama, (2) Keragaman (jenis kelamin dan tingkat kesulitan memasuki kelompok tersebut), (3) Ukuran besarnya kelompok, (4) Ancaman dari pihak luar dan (5) Keberhasilan yang pernah diraih sebelumnya”.

Efikasi Tim (*Self Efficacy*)

Efikasi diri merupakan penilaian terhadap diri sendiri apakah dapat melakukan tindakan tepat atau salah, baik atau buruk maupun bisa dan tidak bisa mengerjakan tugas sesuai dengan yang telah dipersyaratkan (Alwisol, 2014). George dan Jones (2012) menyatakan bahwa “efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan-nya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sukses”. Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan dirinya sendiri bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu. Dalam konteks penelitian ini yang akan diteliti dalam efikasi diri dari anggota tim, sehingga nantinya peneliti akan mencari tahu tentang kemampuan seseorang dalam meyakinkan dirinya untuk mampu mengerjakan atau melakukan sesuatu dan sehingga harapannya ketika ada efikasi dalam diri seorang anggota tim maka tim tersebut akan lebih mampu berkreasi dan berinovasi sehingga capaian-capaian kinerja dalam sebuah tim tersebut akan meningkat. Menurut Alwisol (2014) indikator untuk mengukur efikasi tim diantaranya yaitu; “(1) Pengalaman menguasai suatu prestasi, (2) Pengalaman vikarius, (3) Persuasi Sosial dan (4) Kondisi fisik dan keadaan emosi atau pembangkitan emosi”.

Kinerja (*Performance*)

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki”. Jadi, dapat disintesis bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas dari setiap individu yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diserahkan kepadanya. Menurut Wibowo (2010) indikator-indikator dari kinerja

antara lain adalah tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, motif dan peluang. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja tim dalam penelitian ini adalah Motif (kekohesifan tim dan efikasi diri). Kemudian umpan balik (evaluasi) akan digunakan untuk mengukur tingkat kemajuan kinerja, standar kinerja dan ketercapaian kinerja di dalam tim yang ada di masing-masing BMT.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan oleh Peneliti adalah Deskriptif Analitik yaitu dimana data yang akan diperoleh langsung dari hasil pengamatan, wawancara, pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, dan kemudian disusun oleh peneliti di lokasi penelitian dan tidak dituangkan dalam bentuk angka-angka (Ismail, 2015). Penelitian ini akan dilakukan dengan pendekatan Kualitatif. Hal ini dikarenakan tema penelitian ini membutuhkan interaksi intensif dengan tiap BMT dan juga tiap karyawan yang tergabung dalam sebuah tim yang ada di BMT tersebut agar peneliti dapat memperoleh data yang benar dan nyata “natural”.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek utama yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 5 tim yang akan ada di 4 BMT yang bertempat di Yogyakarta. BMT yang akan menjadi objek dalam penelitian ini diantaranya yaitu BMT UMY Cabang Sleman, BMT Batik Mataram, BMT Surya Asa Artha dan BMT Mulia Mandiri. 5 tim yang menjadi subjek penelitian diantaranya adalah tim *marketing* BMT Batik Mataram yang terdiri tiga informan, kemudian kedua adalah tim *marketing* BMT UMY Cabang Sleman yang terdiri dua anggota, ketiga adalah tim *marketing* dan tim operasional BMT Surya Asa Artha dengan jumlah lima orang informan dan yang terakhir adalah tim *teller* BMT Mulia Mandiri dengan jumlah tiga informan. Maka jumlah informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 13 orang informan.

Teknik Pengumpulan Data dan Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam. Wawancara mendalam akan dilakukan dengan karyawan yang menjadi anggota

tim di masing-masing BMT dan juga dengan ketua-ketua tim/divisi yang ada di masing-masing BMT. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud merupakan data yang diperoleh secara langsung dalam proses wawancara dengan karyawan yang tergabung dalam anggota tim di tiap BMT. Kemudian data sekunder berupa data dari perusahaan dan data dari halaman web BMT yang ada.

Teknik Keabsahan Data

Pengoptimalan waktu penelitan dan juga triangulasi, yaitu memverifikasi, mengubah-memperluas informasi dari informan satu ke informan yang lain sampai menemukan informasi jenuh. Melakukan *snow ball*, penggalian lebih jauh dan pengecekan informan (*member check*) yang artinya pengecekan oleh karyawan yang memiliki kapasitas lebih tinggi ataupun lebih senior yang ada dalam BMT tersebut. Apabila informasi yang diberikan oleh karyawan satu dengan karyawan yang lain sesuai maka peneliti dapat mengetahui kredibilitas dari data yang diberikan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa triangulasi dan juga *member check*. Triangulasi sendiri yaitu memverifikasi, mengubah dan memperluas informasi kemudian peneliti akan melakukan *member check* kepada Ketua tim/divisi masing-masing BMT untuk mengetahui apakah jawaban informan/responden telah sesuai dengan yang sebenarnya. Kemudian analisis pasca lapangan yaitu dengan: (1) menerima keabsahan data, (2) Mengkaji dan memeriksa kembali seluruh data yang diperoleh dari penelitian, (3) Mereduksi dan mengkategorikan data dan (4) Menafsir dan menyimpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Informan

Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini merupakan sumber data primer yang didapatkan dengan teknik pengumpulan data wawancara dengan informan atau responden. Informan tersebut merupakan karyawan yang tergabung dalam sebuah tim pada BMT Batik Mataram, BMT UMY Cabang Sleman, BMT Surya Asa Artha dan juga BMT Mulia Mandiri . BMT Batik Mataram, BMT UMY Cabang Sleman dan BMT Mulia Mandiri masing-masing memiliki satu tim yaitu tim *marketing* dan tim operasional untuk

BMT Mulia Mandiri, sedangkan di BMT Surya Asa Artha memiliki dua tim yaitu tim operasional dan tim *marketing*. Jumlah anggota dalam tim *marketing* BMT Batik Mataram adalah sejumlah 3 orang, sedangkan di BMT UMY Cabang Sleman sebanyak 2 orang, 2 orang tim operasional di BMT Mulia Mandiri dan 2 orang tim operasional dan 2 orang tim *marketing* di BMT Surya Asa Artha . Pada BMT Mulia Mandiri dan BMT Surya Asa Artha peneliti juga melakukan wawancara dengan masing-masing Manajer. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka total informan yang ada dalam penelitian ini adalah sebanyak 13 orang informan atau responden.

Peran Kekohesifan Tim dalam Meningkatkan Kinerja Tim

Kekohesifan tim merupakan faktor pendukung yang paling penting dalam rangka meningkatkan kinerja seorang karyawan bagi kelompoknya. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan dari *marketing* BMT UMY Cabang Sleman.

“rasa kekeluargaan itu sangat penting karena sosial di kantor sangat-sangat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Ketika di kantor nyaman maka kerja tidak akan berat karena bekerja sepenuh hati.”

Sejalan dengan pernyataan dari *marketing* BMT UMY Cabang Sleman, *marketing* 1 yaitu Mbak Yanti pada BMT Batik Mataram mengungkapkan bahwa kerekatan antar rekan kerja dalam satu tim sangat penting dalam sebuah kelompok, hal tersebut dapat menjadikan kinerja dari karyawan semakin baik sehingga akan menghasilkan kinerja tim yang baik pula. Sejalan dengan pernyataan kedua informan yang berada di BMT yang berbeda, Manajer BMT Surya Asa Artha juga menyebutkan bahwa kerekatan dan kerjasama antar rekan kerja dalam satu tim itu sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di kedua tim yang ada di BMT tersebut.

Ketiga pernyataan tersebut dapat menjelaskan bahwa kekohesifan tim atau kerekatan antar rekan kerja dalam satu tim sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja sebuah tim. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umi Eldan dan Bayu Aji Pamungkas (2014), meskipun terdapat perbedaan subjek, dalam penelitian ini subjeknya adalah tim. Objek yang digunakan pun memiliki kultur yang berbeda dengan lembaga koperasi syari'ah. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh kekompakan dalam *teamwork* di PT. Mandiri Logistindo Surabaya yang memiliki kemungkinan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari yang sebelumnya.

Berdasarkan teori sebelumnya telah disebutkan mengenai faktor-faktor yang menentukan kekohesifan kelompok, berikut adalah faktor yang mempengaruhi kekohesifan tim:

Jumlah Waktu yang Dilalui Bersama. Menurut Robbins (2000) “semakin lama waktu yang dilalui oleh satu kelompok maka akan kohesif pula kelompok tersebut. Jadi, kurun waktu yang lama dalam sebuah kelompok akan mendorong sebuah kerekatan di dalamnya”. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari tim *marketing* di BMT Batik Mataram bahwa kurun waktu yang lama dapat merekatkan antar rekan kerja dalam satu tim kemudian juga adanya jumlah waktu yang lama dapat menjadikan mereka saling berempati satu sama lain dan bisa lebih memahami antar rekan kerja dalam satu tim (wawancara 22 November 2018).

Namun, hasil penelitian pada BMT Surya Asa Artha dan BMT UMY Cabang Sleman berbeda dengan teori yang disebutkan oleh Robbins. Beberapa anggota tim atau karyawan yang bekerja pada tim *marketing* serta tim operasional di BMT UMY Cabang Sleman dan BMT Surya Asa Artha merupakan karyawan baru. Masing-masing karyawan baru tersebut baru bekerja paling lama yaitu 2 tahun. Dua tahun dapat dikatakan sebagai waktu yang singkat ketika rekan kerja lainnya telah bekerja rata-rata lebih dari 5 tahun. Jika anggota tim atau karyawan baru tersebut memiliki kemampuan untuk dapat berkomunikasi dan bergaul dengan baik maka tidak butuh waktu yang lama untuk dapat menjadi erat dan kompak. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan anggota tim operasional bagian pembukuan pada 04 Desember 2018.

Keragaman (Jenis Kelamin dan Asal Daerah). Menurut Robbins (2000) “semakin seragam karakteristik anggota yang ada di dalam sebuah kelompok maka akan semakin tinggi pula tingkat kekohesifan dalam kelompok tersebut”. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian ini pada tim yang ada di BMT Batik Mataram, BMT UMY Cabang Sleman dan BMT Mulia Mandiri. Keberagaman dari sisi jenis kelamin dan asal daerah membuat mereka lebih dekat satu sama lain karena obrolan yang akan dibicarakan bukan hanya terkait dengan pekerjaan saja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari anggota

marketing 1 BMT Batik Mataram. Keragaman asal daerah juga tidak menjadi hambatan untuk tim *marketing* BMT Batik Mataram untuk dapat bekerja bersama. Hal tersebut dapat diatasi dengan waktu yang cukup lama untuk dapat memahami dan toleransi satu sama lain. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Mbak Yanti anggota tim *marketing* BMT Batik Mataram, bahwa:

“setiap orang punya sifat masing-masing, jadi pasti ada kekurangan dan kelebihan. Setiap hari kita ketemu dan kita sudah tau sifat masing-masing jadi semisal ada yang gak kita suka kita bisa mengantisipasi. Jadi semisal ada kejelekan apa dari Mas Taufiq ya sudah tahu, sudah paham, dibikin nyaman aja karena setiap hari ketemu.”

Namun, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian pada kedua tim di BMT Surya Asa Artha. Seluruh anggota tim yang berada di BMT Surya Asa Artha berjenis kelamin perempuan dan berasal dari daerah yang sama yaitu Yogyakarta. Adanya keragaman jenis kelamin dan suku dalam kedua tim tersebut menjadikan setiap kelompoknya menjadi lebih kohesif. Seluruh anggota tim pada BMT Surya Asa Artha menyebutkan bahwa bekerja dengan kaum perempuan dan berasal dari daerah yang sama lebih menjadikan mereka nyaman dalam bekerja karena memiliki kebiasaan, bahasa dan budaya yang sama (wawancara pada 04 Desember 2018).

Ukuran Besarnya Sebuah Kelompok. Semakin sedikit anggota dalam sebuah kelompok maka akan semakin mudah pula setiap anggota di dalamnya untuk dapat saling memahami dan memunculkan rasa empati. Demikian pula sebaliknya, apabila ukuran kelompok tersebut besar maka semakin banyak anggota dan semakin sulit pula tingkat penyesuaian kepada orang yang lebih banyak. Hal tersebut sejalan dengan penelitian ini karena seluruh tim yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki anggota rata-rata 2-3 anggota dalam satu tim.

Ancaman Pihak Luar. Semakin banyak ancaman atau hambatan yang diterima oleh suatu kelompok maka solidaritas dan rasa bahu membahu akan semakin terbangun dalam sebuah kelompok tersebut. Ancaman atau hambatan yang dirasakan oleh seluruh tim yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah para pesaing yang telah memiliki pangsa pasar yang tinggi. Hal tersebut membuat tiap tim lebih bahu membahu satu sama lain, dengan cara mencari solusi bersama untuk menghadapi masalah tersebut. Dengan adanya

permasalahan tersebut maka setiap tim kerja akan semakin kompak untuk memikirkan dan mengusahakan cara untuk menemukan solusi tepat yang harus dilakukan untuk menghadapi permasalahan tersebut. Hal tersebut akan membuat kinerja dari tiap anggota meningkat dan juga mengakibatkan kinerja dari tim pada setiap BMT pun meningkat.

Keberhasilan yang Diraih Sebelumnya. Seluruh tim yang menjadi subjek dalam penelitian ini berasumsi bahwa keberhasilan tim diukur berdasarkan tercapainya target-target yang telah ditentukan. *Marketing* BMT UMY Cabang Sleman mengungkapkan bahwa adanya keberhasilan dari sebuah tim dalam tiap BMT akan mendorong mereka untuk menciptakan keberhasilan lagi di masa depan. Kemudian dengan adanya *reeward* yang diperoleh anggota tim akan membuat kinerja dari tiap anggota semakin efektif dan meningkat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber, dapat dikatakan bahwa di dalam tiap tim pada setiap BMT telah ada kekohesifan tim. Dapat dikatakan bahwa peran kekohesifan tim yang ada di dalam tim pada setiap BMT sangatlah penting dalam rangka meningkatkan kinerja tim. Adanya kekohesifan tim membuat karyawan/anggota tim menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik sehingga dapat berakibat pada produktifitas dan peningkatan kinerja tim itu sendiri.

Peran Efikasi Diri Anggota Tim dalam Meningkatkan Kinerja Tim

Dalam penelitian ini seluruh karyawan yang tergabung dalam sebuah tim juga memiliki target personal yang harus dia capai. Pada tim *marketing* target personal itu dapat berupa *funding lending* yang dapat mereka kumpulkan perharinya, sedangkan target karyawan bagian tim operasional adalah selesainya pekerjaan seperti yang telah dijadwalkan perhatinya. Tim *marketing* dan tim operasional yang ada di BMT Surya Asa Artha memiliki tingkat efikasi yang cukup tinggi. Manajer BMT Surya Asa Artha mengatakan bahwa:

“kalo dilihat dari personalnya ada, semisal mereka mau naik jadi pengurus nah itu ada. Kalo disini lebih ke persaingan target individu, soalnya kalo target individu itu efeknya ke gaji. Jadi kalo ada rekan kerjanya yang targetnya tinggi ya dia pasti termotivasi untuk bisa tinggi juga biar gajinya juga naik.”

Sejalan dengan pernyataan Manajer BMT Surya Asa Artha, anggota *marketing* 1 pada BMT Batik Mataram juga mengungkapkan hal yang sama terkait dengan rasa efikasi

dirinya, bahwa mereka memiliki motivasi pribadi dalam menyelesaikan tugas-tugas ataupun target personal yang telah diberikan oleh pimpinan (wawancara pada 22 November 2018).

Kedua penjelasan tersebut dapat menjelaskan bahwa telah adanya rasa efikasi dalam setiap diri anggota yang tergabung dalam sebuah tim. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfeonita Dyah Mulyandani (2015) bahwa kinerja dari seorang karyawan Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember terhadap timnya dipengaruhi oleh *self efficacy* atau efikasi diri.

Menurut Bandura (1994) dalam Alwisol (2009) efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut pemaparan mengenai faktor yang mampu mempengaruhi efikasi diri:

Pengalaman Menguasai Prestasi. Seluruh tim yang menjadi subjek dalam penelitian ini berasumsi bahwa keberhasilan tim diukur berdasarkan tercapainya target-target yang telah ditentukan. Adanya keberhasilan dari sebuah tim dalam tiap BMT akan mendorong mereka untuk menciptakan keberhasilan lagi di masa depan. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan dari anggota *marketing* BMT UMY Cabang Sleman bahwa:

“prestasi kita sih ya mungkin karena sudah berhasil mencapai target itu mbak. Biasanya kalo udah berhasil capai target itu ya nanti dikasih kompensasi tambahan berupa uang bonus gitu. Nah itu juga jadi salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja”.

Sejalan dengan pernyataan *marketing* BMT UMY Cabang Sleman tersebut, tim *marketing* pada BMT Batik Mataram sendiri mengukur keberhasilan atau prestasi dari tercapainya target yang telah ditentukan sebelumnya. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan dari Kepala Bagian sekaligus *marketing* BMT Batik Mataram. Kedua pernyataan tersebut dapat menjelaskan bahwa adanya keberhasilan dari tim kerja sebelumnya akan menjadikan anggota tim lebih bersemangat agar bisa mendapatkan prestasi atau keberhasilan itu lagi. Keberhasilan dari target-target tersebut akan menghasilkan *reeward* bagi diri sendiri sehingga karyawan akan lebih bersemangat lagi.

Pengalaman Vikarius (*Vicarious Experience*). Berdasarkan data yang diperoleh, pengalaman vikarius sangat berperan dalam memberikan paradigma terhadap anggota lain bahwa ia mampu melakukan hal yang sama seperti yang telah dilakukan rekan kerjanya. Hal tersebut dapat berakibat positif bagi sebuah tim. Seperti yang telah dijelaskan oleh

marketing BMT UMY Cabang Sleman, bahwa hal tersebut benar adanya. Sejalan dengan pernyataan *marketing* BMT UMY Cabang Sleman, adanya faktor pengalaman vikarius dalam diri tiap anggota tim *marketing* BMT Batik Mataram menjadikan efikasi dari seorang anggota tim meningkat. Hal tersebut diungkapkan oleh salah satu *marketing* BMT Batik Mataram, bahwa dirinya merasa lebih termotivasi apabila melihat rekan kerjanya mengalami keberhasilan. Dari kedua penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman vikarius dapat membentuk paradigma seseorang untuk mengikuti orang terdekatnya. Ketika rekan kerja dalam satu tim mencapai keberhasilan maka rasa efikasi diri dalam setiap anggota akan meningkat.

Persuasi Sosial (*Social Persuasion*). Persuasi sosial adalah pengaruh atau motivasi dari orang lain tetapi menggunakan dukungan rasional yang mampu meyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugasnya. Sedikitnya anggota tim yang dimiliki oleh tim *marketing* BMT UMY Cabang Sleman membuat mereka saling berharap satu sama lain. Mereka berharap kepada rekan kerjanya agar mereka dapat mencapai targetnya, hal tersebut dapat menjadikan efikasi diri seseorang meningkat. Budaya saling menyemangati satu sama lain sudahlah diterapkan dalam tim *marketing* BMT UMY Cabang Sleman. Sedikitnya anggota tim yang dimiliki oleh tim *marketing* BMT Batik Mataram, BMT Surya Asa Artha dan BMT Mulia Mandiri membuat mereka saling bergantung antara satu sama lain. Mereka berharap kepada rekan kerjanya agar mereka dapat mencapai targetnya, hal tersebut dapat menjadikan efikasi diri seseorang meningkat.

Kondisi Fisik atau Pembangkitan Emosional. Berdasarkan data yang diperoleh dengan seluruh narasumber, mereka menyatakan bahwa hal terpenting dalam sebuah lingkungan kerja adalah rasa nyaman, sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan juga santai. Seperti yang disebutkan oleh *marketing* 2 BMT Surya Asa Artha bahwa bekerja harus santai dan *enjoy*, dengan begitu maka semuanya juga akan tercapai dan terlewati (wawancara pada 04 Desember 2018). Pernyataan tersebut juga sesuai dengan pendapat dari Mas Rama *marketing* BMT UMY Cabang Sleman bahwa bekerja dengan hati ikhlas dan nyaman itu akan meringankan dan kerjaan tidak akan ada yang terasa berat (wawancara pada 22 November 2018).

Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat efikasi diri anggota setiap tim yang ada pada tiap BMT itu tinggi. Hal tersebut didukung dari tercapainya dan meningkatnya pencapaian ataupun target tiap tim itu sendiri. Kemudian dapat dikatakan juga bahwa adanya tingkat efikasi diri yang tinggi dari anggota tim dapat menjadikan kinerja mereka lebih baik lagi dan meningkat sehingga hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kinerja sebuah tim.

Kinerja Tim di Setiap BMT

Masing-masing tim dalam tiap BMT yang menjadi subjek dalam penelitian ini telah memiliki target timnya sendiri. Hal tersebut dapat menjadi tolak ukur dalam mengetahui keberhasilan mereka dalam melakukan pekerjaannya. Adanya target tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator meningkat atau tidaknya kinerja dari sebuah tim. Berikut adalah gambaran kinerja dari setiap tim atau subjek dalam penelitian ini:

Kinerja Tim di BMT UMY Cabang Sleman. Sesuai dengan wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber, bahwa kinerja dari tim *marketing* BMT UMY Cabang Sleman sendiri diukur berdasarkan angka dan juga dari banyaknya pembiayaan serta penagihan yang dapat mereka lakukan. Berdasarkan Laporan Rekap Normatif Pembiayaan BMT UMY tahun 2013-2015 diketahui bahwa total penyaluran pembiayaan dari BMT UMY meningkat dari tahun 2013 sampai dengan 2015. Berdasarkan total penyaluran pembiayaan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dari tim *marketing* BMT UMY Cabang Sleman meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan total penyaluran pembiayaan dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan yang terlihat signifikan.

Kinerja Tim di BMT Batik Mataram. Sesuai dengan penjelasan dari Kepala Bagian BMT Batik Mataram bahwa target yang diberikan kepada tim *marketing* BMT Batik Mataram adalah 5% di setiap bulannya. Sejalan dengan pernyataan dari Kepala Bagian sekaligus *marketing* BMT Batik Mataram Bapak Budi, anggota *marketing* pertama dan kedua juga menyatakan hal yang sama bahwa target dari tim *marketing* tiap bulannya harus naik sebesar 5%. Total penyaluran pembiayaan pada BMT Batik Mataram pada tahun 2012 sampai dengan 2016 bersifat fluktuatif. Pada tahun 2014 mengalami penurunan dari Rp. 1.345.650.600 hingga Rp. 1.296.643.400 dan kembali meningkat di tahun 2015 sebesar Rp. 1.302.128.600 dan kemudian turun lagi pada tahun 2016 yaitu sebesar Rp.

1.167.946.700. Hal tersebut dikarenakan pada tahun 2014 dan 2016 anggota dari BMT Batik Mataram ada yang menarik tabungannya. Maka dari itu total dari penyaluran pembiayaan menurun.

Kinerja Tim di BMT Surya Asa Artha. Berdasarkan pernyataan yang diperoleh dari informan atau responden BMT Surya Asa Artha yaitu Ibu Manajer bahwa kinerja dari tim *marketing* BMT Surya Asa Artha sendiri diukur dari seberapa banyak *funding* dan *lending* yang dapat dilakukan perbulannya oleh tim *marketing*. Jika tim *marketing* mengukur kinerjanya dari *funding* dan *lending* maka berbeda dari tim operasional, mereka mengukur tingkat kinerjanya berdasarkan penyelesaian pekerjaan harian di kantor seperti yang sudah dijadwalkan dan sesuai rencana. Menurut Manajer BMT Surya Asa Artha sendiri kinerja dari kedua tim di BMT Surya Asa Artha dalam 5 tahun ini meningkat. Akan tetapi pada tahun 2018 ini mengalami penurunan dikarenakan kondisi ekonomi sedang tidak stabil, harga-harga kebutuhan semakin naik sehingga pasar menjadi sepi dan hal tersebut mempengaruhi kinerja dari setiap tim di BMT Surya Asa Artha. Sejalan dengan pernyataan Manajer BMT Surya Asa Artha, *Marketing 1* BMT Surya Asa Artha juga menyatakan bahwa kinerja dari tim *marketing* selama 5 tahun terakhir mengalami peningkatan

Kemudian sejalan pula dengan pernyataan dari anggota tim operasional bagian pembukuan bahwa kinerja dari tim operasional sendiri dapat dikatakan meningkat dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Ketiga pernyataan tersebut dapat menjelaskan bahwa kinerja dari tim *marketing* dan juga tim operasional BMT Surya Asa Artha dalam 5 tahun terakhir mengalami kenaikan karena tiap tim kerja berhasil mencapai target-targetnya.

Kinerja Tim di BMT Mulia Mandiri. Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang diperoleh dari ketiga informan yang ada di BMT Mulia Mandiri, mereka menyebutkan bahwa kinerja dari tim *teller* selama 5 tahun terakhir ini meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan tercapainya semua target harian, bulanan dan juga tahunan kantor. Selain itu salah satu tolak ukur yang dapat dijadikan acuan bahwa kinerja dari tim *teller* tersebut meningkat adalah kepuasan dari anggota. Hal tersebut disebutkan oleh Manajer dari BMT Mulia Mandiri bahwa sudah tidak ada lagi anggota yang *complain* karena pelayanan dari kedua *teller* di BMT tersebut.

“kinerja mereka meningkat dan itu terlihat jelas mbak dari kecepatan kerja mereka terus dari cara *handle* anggota juga sudah sangat baik.”

Sejalan dengan pernyataan dari Manajer BMT Mulia Mandiri, *teller* yang merangkap sebagai *CS* dari BMT Mulia Mandiri memiliki pendapat yang sama dengan apa yang dikatakan oleh Manajer BMT Mulia Mandiri. Kedua pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja dari tim *teller* diukur dari tercapainya rencana kerja kantor sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Dan berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja dari tim *teller* semakin baik dari tahun-tahun sebelumnya.

Temuan Lain

Tiga dari lima narasumber berpendapat bahwa kompensasi yang didapatkan juga merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikaitkan dengan teori sebelumnya bahwa keberhasilan suatu prestasi berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Keberhasilan yang diraih oleh karyawan tersebut akan menghasilkan sebuah *feedback* dari perusahaan berupa bonus tambahan. Berdasarkan hasil penelitian pada BMT Mulia Mandiri dengan wawancara oleh Manajer dari BMT Mulia Mandiri peneliti memperoleh informasi bahwa ketika ada salah satu anggota yang izin untuk tidak bekerja hal tersebut bukanlah sebuah masalah. Padahal hal tersebut dapat mengganggu tercapainya target kerja. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa ternyata kerekatan dan rasa kekeluargaan yang tinggi dalam sebuah tim juga mampu mengurangi profesionalitas dalam bekerja.

Selain itu, pada penelitian di BMT Surya Asa Artha peneliti juga menemukan informasi bahwa pimpinan memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja sebuah tim. Hal tersebut dikarenakan ketika ada evaluasi dan perhatian rutin dari pimpinan maka karyawan atau anggota tim akan lebih merasa termotivasi lagi untuk mencapai target kerjanya tersebut. Hal itu disebutkan oleh Manajer BMT Surya Asa Artha. Pada BMT Batik Mataram juga ditemukan bahwa Kepala Bagian atau Bapak Budi sebelumnya pernah bekerja di lembaga keuangan konvensional selama 14 tahun. Dahulunya pak Budi bekerja sebagai pewawancara *marketing*. Akan tetapi pak Budi memutuskan untuk *resign* dari lembaga konvensional tersebut dan memilih bergabung dengan BMT Batik Mataram. Berdasarkan pernyataan beliau hal tersebut dilakukannya karena bekerja di lembaga

konvensional terlalu ketat dan kaku, sehingga tidak ada *chemistry* yang didapatkan karena terlalu berpatokan pada target yang harus dicapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis penulis, maka diperoleh dua kesimpulan yaitu, terdapat peran yang sangat penting dari kekohesifan tim pada setiap kelompok ataupun tim dalam rangka meningkatkan kinerja tim pada setiap BMT. Kekohesifan tim atau kerekatan dalam sebuah tim sangat dibutuhkan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kekohesifan dalam sebuah tim, diantaranya adalah lamanya jumlah waktu yang dilalui bersama, adanya keragaman dalam sebuah tim, ukuran besarnya sebuah kelompok, keberhasilan yang diraih sebelumnya dan yang terakhir adalah ancaman atau hambatan dari pihak luar. Kemudian terdapat pula sebuah peran penting efikasi diri yang tinggi dari anggota tim dalam setiap BMT dalam meningkatkan kinerja sebuah tim. Adanya faktor-faktor berupa pengalaman menguasai suatu prestasi, pengalaman vikarius (*vicarious experience*) dan juga persuasi sosial dapat menjadikan efikasi diri anggota tim meningkat. Maka dari itu ketika efikasi diri anggota tim meningkat maka akan meningkat pula kinerjanya sehingga hal tersebut berperan untuk meningkatkan kinerja sebuah tim.

Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

Pertama, kurangnya data sekunder yang didapatkan peneliti untuk mengukur tingkat kinerja dari tim *marketing* di setiap BMT. Diharapkan untuk penelitian sejenis ini dalam mengukur kinerja dari sebuah tim harus ada acuan atau tolak ukur nyata berupa data konkrit dari setiap sub tim yang ada di tiap BMT. Kedua, kurangnya pengamatan atau observasi yang lebih mendalam kepada setiap objek penelitian sehingga jawaban yang diperoleh peneliti dari setiap informan relatif sama. Penelitian jenis ini sebaiknya melakukan tahap observasi mendalam terlebih dahulu di setiap objek penelitian sebelum melakukan tahap wawancara agar data yang diperoleh dari informan lebih kredibel dan relevan dengan apa yang terjadi di lapangan. Kemudian ketiga, Penulis hanya dapat mewawancarai 4 BMT yang ada di Yogyakarta. Hal tersebut dikarenakan setiap BMT memiliki agenda akhir tahun yang tidak dapat diganggu oleh penelitian ataupun kegiatan eksternal lainnya. Maka dari itu

diharapkan penelitian selanjutnya dilakukan tidak pada akhir tahun sehingga peneliti dapat memperoleh data yang bervariasi dari BMT yang ada di Yogyakarta lainnya.

Implikasi Manajerial

Perlunya sebuah perhatian bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu diharapkan kepada pimpinan tiap BMT untuk tetap menjaga dan selalu menumbuhkan budaya organisasi yang baik dalam perusahaan. Pentingnya sebuah rasa kekeluargaan dalam sebuah organisasi haruslah diperhatikan. Perlunya peniadaan benteng pembatas antara atasan dengan karyawan maupun karyawan satu dengan karyawan yang lain agar budaya organisasi yang baik dapat diterapkan. Kemudian Adanya faktor internal yaitu efikasi diri dalam meningkatkan kinerja tim harus selalu dipicu. Perlunya sebuah perhatian khusus dalam meningkatkan efikasi diri dari karyawan melalui kegiatan-kegiatan atau motivasi-motivasi ringan dari atasan ataupun sesama anggota. Harapannya tiap BMT memperhatikan kebutuhan psikologis dari karyawannya. Hal tersebut dapat berupa siraman rohani, pengajian ataupun liburan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

Alwisol. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.

Azra, A. (2003). *Berderma Untuk Semua*. Jakarta: PT Mizan Publika.

Chasanah, N. (2008). Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis Gelar Master*.

Dokumentasi BMT Batik Mataram Yogyakarta pada tanggal 12 November 2018.

Elan, U., dan B.A. Pamungkas. (2014). Pengaruh Kekompakan dalam *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Logistindo Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 3(2), 111-132.

George dan Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior, Sixth Edition*. New Jersey: Cengage Learning.

Ghufron, M. N. (2011). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Hidayat, R. (2017). Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan Dan Kekohesifan Tim. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 161-170.
- Ismail, N. (2015). *Metodologi Penelitian Untuk Studi Islam*. Yogyakarta: Samaudra Biru.
- Kadafi, M. (2010). Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil terhadap Kinerja Karyawan (Staf Pengajar Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 1440-1605.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 162-179.
- Kustoro, B. D. (2010). Pengaruh Kekohesifan, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 16(3), 325-340.
- Laporan Rekap Normatif Pembiayaan BMT Batik Mataram tahun 2013-2015.
- Laporan Rekap Normatif Pembiayaan BMT UMY tahun 2013-2015.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33-40.
- Mulyandini, A.D. (2015). *Self Efficacy* sebagai Mediasi Pengaruh *Work Family Conflict* dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawati Perbankan (Studi pada *Dual Career Couple* di Bank BRI dan Bank BTN Cabang Jember). *Skripsi Gelar Sarjana*. Universitas Jember.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 1208-1218.
- Prismadia, K. (2008). Hubungan Antara Dimensi Kepribadian Marston dan Kohesivitas Tim Kerja. *Skripsi Gelar Sarjana*. Universitas Indonesia.
- Ramachaudran, V. (1998). Ensiklopedia Manusia Perilaku. *Sosial dan Psikologi Klinis*, 4(71-81).
- Robbins, D. S. P. (2000). *Human Resources Management Concept and Practices*. Jakarta: PT. Preenhalindo.

- Sartono, L. N. (2014). Pengaruh Kerja Tim dan *Organizational Learning* terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 797-805.
- Silitonga, P. P. (2015). Analisis Pengaruh Tim Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Ekoristi Berkarya. *Jurnal Manajemen dan Informatika Pelita Nusantara*, 18, 12.
- Solikhah, T. R. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Muqtasid*, 7(2), 23-49.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ing. (2015). *Aset BMT di Yogya Tumbuh Hingga Rp 900 Miliar*. Yogyakarta: Tribunjogja.com. Diakses pada 04 Desember 2018 Pukul 17.01 dari jogja.tribunnews.com.
- Ridarineni, N. (2018). *BMT di Yogya Diminta Kembali Biaya Mikro*. Jakarta: Republika.co.id. Diakses pada 04 Desember 2018 Pukul 16.54 dari <https://m.republika.co.id/amp/o7tyg77>.
- Zuraya, N. (2017). *Perhimpunan BMT Indonesia Peroleh Pembiayaan LPDB*. Jakarta: Republika.co.id. Diakses pada 16 September 2018 Pukul 22.15 dari <https://m.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/17/09/28/owzkpf383-perhimpunan-bmt-indonesia-peroleh-pembiayaan-lpdb>.

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa Naskah Publikasi atas:

Nama : Rohana Nur Aini
NIM : 20150730047
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : ANALISIS KEKOHESIFAN TIM DAN EFIKASI DIRI
ANGGOTA TIM DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM
(Studi Kasus: BMT di Daerah Yogyakarta)
Pembimbing : Muhammad Zakiy S.El., M.Sc.

Telah dilakukan tes Turnitin filter 1%, dengan indeks similaritasnya sebesar 4%.

Semoga surat keterangan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Ka. Ur. Pengolahan



Laela Niswatin, S.I.Pust

Yogyakarta, 3-1-2019
yang melaksanakan pengecekan



Ikram Al-Zein, S.Kom.I

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

FORMULIR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Zakiy, S.Et., M.Sc.
NIK : 113 060

adalah Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa :


Nama : Rohana Nur Atni
NPM : 20150730047
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Naskah Ringkas : Analisis Kekohesifan Tim dan Efikasi Diri Anggota Tim dalam Meningkatkan Kinerja Tim

Hasil Tes Turnitin* : 4%


Menyatakan bahwa naskah publikasi ini telah diperiksa dan dapat digunakan untuk memenuhi syarat tugas akhir.

Yogyakarta, 4 Januari 2019

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Ekonomi Syariah

AS
(Dr. Maesyarah, M.A.)

Dosen Pembimbing Skripsi,


(Muhammad Zakiy, S.Et., M.Sc.)

*Wajib menyertakan hasil tes Turnitin atas naskah publikasi.