

# **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. GATUTKACA**

**Dwi Nurjanah , Anton Agus Setyawan**  
**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada CV.Gatutkaca Kecamatan Sukoharjo. Sampel ini di ambil dari CV.Gatutkaca Kecamatan Sukoharjo sebanyak 65 responden dengan menggunakan Teknik purpose sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer yang didapat melalui penyebaran kuisioner dan data sekunder yang didapat dari lingkungan social, organisasi daeri dokumentasu CV.Gatutkaca. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji *validitas*, uji *reabilitas*, uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gatutkaca, Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Gatutkaca dan Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV. Gatutkaca.

**Kata kunci :** pengaruh pelatihan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan CV. gatutkaca.

## **Abstract**

This research aims to determine and analyze the effect of teamwork on employee performance at CV.Gatutkaca, Sukoharjo District. This sample was taken from CV. Gatutkaca, Sukoharjo District, totaling 65 respondents using purpose sampling technique. The type of data used in this research is primary data obtained through distributing questionnaires and secondary data obtained from the social environment, organizations and documentation from CV.Gatutkaca. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. The data analysis techniques used in this research are validity test analysis, reliability test, classical assumption test. Based on the results of the research and discussions that have been carried out, it can be concluded that Job Training has a positive and insignificant effect on employee performance at CV. Gatutkaca, Teamwork has a positive and significant effect on the performance of CV.Gatutkaca employees and the Effect of Job Training and Teamwork on CV. Employee Performance Gatutkaca.

**Keywords:** effect of job training and teamwork on employee performance CV. gatutkaca.

## **1. PENDAHULUAN**

Suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi agar dapat dikembangkan, sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah “pelatihan kerja”. Variabel ini sangat penting ketika

dikaitkan dengan peningkatan kinerja perusahaan dan biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk-bentuk yang umum yang diyakini anggotanya. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai pelatihan masing-masing.

Salah satu cara yang umum digunakan organisasi untuk menyatukan pemahaman adalah melalui persiapan langsung. Persiapan akan memberikan peluang potensial untuk menumbuhkan kemampuan dan kapasitas dalam bekerja sehingga apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu perwakilan memahami apa yang harus dilakukan dan mengapa harus diselesaikan, memberikan kesempatan kepada perwakilan untuk membangun wawasan dan kemampuannya. Setiap orang mempunyai kapasitasnya masing-masing, namun kapasitas yang dimiliki belum tentu sesuai dengan keputusan yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, masing-masing organisasi harus melakukan persiapan agar pekerja paham apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara mewujudkannya. .

Nawawi (2003:112) menyatakan bahwa persiapan menyiratkan cara yang paling umum untuk membantu perwakilan dengan kemampuan unik yang mendominasi atau untuk mengatasi kekurangan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Eva Silvani Lawasi dkk., dalam (Stephen dan Timothy, 2017). Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini mempunyai pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh suatu tim lebih baik daripada kinerja per individu dalam suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan yang sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan adanya komunikasi yang efektif di lingkungan perusahaan. Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan oleh individu maupun kelompok pada pekerjaannya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Bahkan kinerjanya juga merangkum sejumlah susunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja karyawan sangatlah penting karena dapat mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pula dapat menjadi suatu tolak ukur kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja dapat diwujudkan melalui suatu hasil kerja individu ataupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang disebabkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari hasil belajar demi tercapainya komposisi kerja yang baik.

CV. Gatutkaca adalah Perusahaan berlokasi di Sukoharjo, Jawa Tengah yang bergerak di bidang industri herbal dan kosmetik. Persoalan-persoalan yang muncul terkait dengan eksekusi pekerja menjadi tanda bahwa pentingnya peran eksekutif sebagai aset manusia sangat diperlukan. Bahkan dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, upaya yang terkoordinasi diharapkan akan berdampak baik pada pelaksanaan yang representatif dan pencapaian ini harus terlihat dari kualitas dan jumlah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Meskipun demikian, permasalahan yang sering muncul dalam upaya terkoordinasi kelompok adalah tidak adanya serikat pekerja dan kolaborasi perwakilan, dan hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi terkadang tidak selesai tepat waktu dan tidak langsung sehingga pelaksanaan selanjutnya tidak selesai. tidak sesuai dengan bentuknya. Mengingat landasan di atas sehubungan dengan pentingnya pelatihan pekerjaan dan upaya bersama kelompok, spesialis tertarik untuk membantu penelitian melalui judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. GATUTKACA”.

## **2. METODE**

Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. (Sugiono, 2010:13). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis. Penelitian kuantitatif memiliki tiga ciri di lapangan yaitu penelitian dari awal sampai akhir bersifat tetap, sehingga akan mengalami kesamaan judul laporan penelitian. Mengembangkan masalah yang sudah ditemukan sebelumnya. Dan masalah akan berbeda pada saat berada di lapangan karena telah terkonfirmasi dengan realita yang ditemukan (Nurwulandari dan Darwin, 2020).

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Hasil**

Uji validitas dalam hal ini memiliki tujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrument dalam mengukur variable pelatihan kerja, Kerjasama tim dan kinerja karyawan. Perhitungan uji validitas instrument menggunakan IBM SPSS Statistic. Kriteria yang digunakan untuk uji validitas adalah dengan menetapkan tarif signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Uji ini menggunakan jumlah responden sebanyak 65 responden ( $n=65$ ). Untuk menentukan valid atau tidaknya butir item dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan menggunakan r table sebesar 0,24 yang dapat dilihat dari tabel r product moment. Jika r hitung  $>$  r tabel maka data

dinyatakan valid. Namun jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka data tidak valid. Dari hasil uji validitas dapat dilihat seperti tabel di bawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

| Butir item | r hitung | R table<br>= $\alpha$ 0,05 | Keterangan |
|------------|----------|----------------------------|------------|
| X1.1       | 0,683**  | 0,24                       | Valid      |
| X1.2       | 0,786**  | 0,24                       | Valid      |
| X1.3       | 0,722**  | 0,24                       | Valid      |
| X1.4       | 0,784**  | 0,24                       | Valid      |
| X1.5       | 0,708**  | 0,24                       | Valid      |
| X2.1       | 0,793**  | 0,24                       | Valid      |
| X2.2       | 0,677**  | 0,24                       | Valid      |
| X2.3       | 0,796**  | 0,24                       | Valid      |
| X2.4       | 0,813**  | 0,24                       | Valid      |
| X2.5       | 0,674**  | 0,24                       | Valid      |
| Y.1        | 0,798**  | 0,24                       | Valid      |
| Y.2        | 0,755**  | 0,24                       | Valid      |
| Y.3        | 0,780**  | 0,24                       | Valid      |
| Y.4        | 0,824**  | 0,24                       | Valid      |
| Y.5        | 0,807**  | 0,24                       | Valid      |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas instrument dari ke 3 variabel yaitu pelatihan kerja, Kerjasama tim, dan kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa pada tabel di atas menunjukkan hasil data valid, karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ .

Uji reliabilitas mempunyai tujuan untuk mengetahui besarnya kepercayaan instrumen dari variable pelatihan kerja, Kerjasama tim, dan kinerja karyawan. Uji ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Dasar keputusan untuk mengetahui bahwa instrument penelitian reliabel jika nilai  $r \text{ Alpha} > 0,7$  dan sebaliknya jika  $r \text{ Alpha} < 0,70$  maka instrument penelitian tidak reliabel. Dari analisis diperoleh uji reliabilitas seperti pada tabel di bawah ini

Tabel 2. Uji Reabilitas Instrumen

| Variabel         | r Alpha | Keterangan |
|------------------|---------|------------|
| Pelatiha kerja   | 0,790   | Reliabel   |
| Kerjasama tim    | 0,807   | Reliabel   |
| Kinerja karyawan | 0,852   | Reliabel   |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Dari hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa semua variable mempunyai nilai *Cornbach Alpha* yang baik yaitu lebih dari 0,7. Sehingga dapat diartkan reliabel dan item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi

data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov- Test . Yang digunakan untuk mendeteksi data berdistribusi normal atau tidak dengan cara membandingkan p-value dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Jika p-value  $>0,05$  maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika p-value  $<0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas data

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                |                         |
|-------------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                           |                | Unstandardized Residual |
| N                                         |                | 65                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean           | .0000000                |
|                                           | Std. Deviation | 1.17803018              |
| Most Extreme Differences                  | Absolute       | .102                    |
|                                           | Positive       | .102                    |
|                                           | Negative       | -.098                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z                      |                | .821                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    |                | .510                    |

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai signifikansi uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,510 maka nilai signifikansi tersebut  $>0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal

Pengujian multikolineritas dilakukan untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas dalam penelitian. untuk mendeteksi gejala multikolinieritas dengan melihat besarnya tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari  $>0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas dan nilai VIF lebih kecil dari  $<10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| <b>Variabel</b> | <b>Tolerance</b> | <b>VIF</b> | <b>Kesimpulan</b>                   |
|-----------------|------------------|------------|-------------------------------------|
| Pelatihan Kerja | 0,319            | 3,317      | Tidak ada masalah multikolinearitas |
| Kerjasama Tim   | 0,319            | 3,317      | Tidak ada masalah multikolinearitas |

Dari hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 yang artinya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan juga menunjukan bahwa semua variabel bebas memiliki VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Penelitian ini menggunakan Uji Glejser dengan cara menghasilkan regresi nilai absolute residual (AbsUi) terhadap variabel independent lainnya. Hasil dari Uji Glejser sebagai berikut

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) | -.130                       | .825       |                           | -.157 | .876 |
| X1         | .027                        | .065       | .092                      | .412  | .681 |
| X2         | .020                        | .060       | .074                      | .333  | .741 |

Berdasarkan data hasil uji glejser di atas diartikan bahwa analisis regresi tidak terdapat heterokedastisitas, yang menunjukkan nilai signifikansi variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,681 dan kerjasama tim (X2) sebesar 0,741, hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel independent yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependennilai ABS\_RES, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya di atas 0,05 atau 5%.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang mempunyai tujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Persamaan model regresi dapat di susun berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> : Pelatihan Kerja

X<sub>2</sub> : Kerjasama tim

α : Konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi variabel pelatihan kerja

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi variabel Kerjasama tim

Perhitungan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil analisis dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel        | Koefisien regresi | t hitung | Sign. |
|-----------------|-------------------|----------|-------|
| Pelatihan kerja | 0,170             | 1,656    | 0,103 |
| Kerjasama tim   | 0,790             | 8,827    | 0,000 |
| Konstanta       | 0,488             | 0,372    | 0,711 |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Nilai Konstanta sebesar 0.488. Artinya apabila variabel pelatihan kerja dan kerjasama tim dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 0,488. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,170. Artinya hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kerjasama tim dengan kinerja karyawan. Artinya jika variabel pelatihan kerja terjadi kenaikan sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variabel bebas yaitu kerjasama tim bernilai konstan. Koefisien regresi variabel Kerjasama tim ( $b_2$ ) sebesar 0,790. Artinya hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya jika kerjasama tim terjadi kenaikan satu satuan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,790 satuan dengan asumsi variabel bebas yaitu pelatihan kerja bernilai konstan.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent yaitu pelatihan kerja dan kerjasama tim terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan dasar keputusan  $\alpha$  : 5% atau 0,05 dan t tabel = 1,999

Tabel 7. Uji Hipotesis

| Variabel        | Koefisien Regresi | Std. Error | t-hitung | Sign. |
|-----------------|-------------------|------------|----------|-------|
| Pelatihan kerja | 0,170             | 0,103      | 1,656    | 0,103 |
| Kerjasama tim   | 0,790             | 0,096      | 8,827    | 0,000 |

Untuk pengujian dengan SPSS untuk variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t hitung 1,656, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,999. Karena hal tersebut nilai t hitung < t tabel ( $1,656 < 1,999$ ). Dan diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,103 lebih besar dari taraf signifikan 0,05 ( $0,103 > 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk pengujian dengan SPSS untuk variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 8,827. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,999. Karena hal tersebut nilai t hitung > t tabel ( $8,827 > 1,999$ ). Dan diperoleh signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikannya 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F adalah uji yang berguna untuk mengetahui apakah variabel pelatihan kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan dasar keputusan 5% (0,05) dan F tabel sebesar 3,145. Sehingga dapat diketahui hasil dari uji F melalui bantuan program SPSS dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel 8. Uji Anova

| F-statistic | Sign. |
|-------------|-------|
| 146,653     | 0,000 |

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 146,653, karena nilai F hitung > dari F tabel maka, konsekuensinya adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan CV Gatutkaca.

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel – variabel independent secara bersama-sama dalam menjalankan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Uji R<sup>2</sup>

| R-Square | Adjusted R-Squared |
|----------|--------------------|
| 0,826    | 0,820              |

Berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien determinasi di atas, maka di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,826 artinya ada hubungan positif antara variabel pelatihan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sebesar 82,6%, sedangkan sisanya 17,4 % dipengaruhi oleh factor luar variabel.

### 3.2 Pembahasan

Pelatihan Kerja Merupakan Kegiatan penting untuk melakukan persiapan perwakilan secara berkelanjutan sehingga organisasi dapat memperoleh pekerja berkualitas yang dapat menjalankan fungsinya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung dengan adanya hasil koefisien regresi sebesar 0,170 serta uji parsial (uji t) menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,656. Sehingga hasil hipotesisnya adalah ditolak, karena pelatihan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa pelatihan kerja hanya berdampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila pelatihan kerja tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan, maka pelatihan kerja hanya akan sia-sia saja dilakukan oleh karyawan. Dalam pelatihan kerja para karyawan di harapkan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya saat ini. Dengan adanya pelatihan kerja

yang memadai yang sesuai dengan keterampilan maka akan menghasilkan pula suatu kinerja yang baik pula.

Hasil Penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang peneliti ajukan, bahwa Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV.Gatutkaca. Hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mirwanti Tangdililing menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perawat pada rumah sakit At-Medika kota Palopo.  $H_0$  di terima dan  $H_1$  ditolak.

Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efiseinsi kerja baik itu di perusahaan multinasional, swasta maupun pemerintahan. Jika Perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Perusahaan harus melakukan kerjasama tim guna mencapai target yang telah ditetapkan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung dengan adanya hasil koefisien regresi sebesar 0,790 serta uji parsial (uji t) menghasilkan nilai t hitung sebesar 8,827. Sehingga hasil hipotesisnya adalah diterima, karena pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan menyadari, dengan adanya kerja sama tim setiap orang dapat mencapai lebih banyak lagi hal-hal yang ingin dicapai. Kerjasama tim dapat disebut dengan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian suatu tujuan Bersama, demikian juga hal ini terjadi pada sebuah Perusahaan yang membagi karyawan dalam beberapa kelompok yang bertujuan untuk mencapai tujuan Perusahaan yang efektif.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Farhan Elang Ibrahim 1, Tjipto Djuhartono 2, Nur Sodik<sup>3</sup> yang menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perusahaan di PT Lion Superindo.  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Berdasarkan Hipotesis Apakah Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV.Gatutkaca?. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung dengan uji F dari pelatihan kerja dan kerjasama tim F hitung sebesar 146,653 sehingga hasil hipotesisnya diterima, bahwa pelatihan kerja dan kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Gatutkaca.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Mirwanti Tangdililing dan Farhan Elang Ibrahim<sup>1</sup>, Tjipto Djuhartono<sup>2</sup>, Nur Sodik<sup>3</sup> yang di dalamnya dijelaskan bahwa pelatihan kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut terbukti bahwa variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung 1,656, sedangkan nilai  $t$  tabel nya adalah 1,999. Selain itu nilai signifikansinya adalah sebesar 0,103. Karena hal tersebut nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $1,656 < 1,999$ ) dan nilai signifikansinya lebih besar dari taraf signifikan 0,05 ( $0,103 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti  $H_0$  di terima dan  $H_1$  ditolak.

Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut terbukti bahwa variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung 8,827, sedangkan nilai  $t$  tabelnya adalah 1,999. Selain itu nilai signifikansinya adalah 0,000. Karena hal tersebut nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $8,827 > 1,999$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Pelatihan kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Koefisien determinasi sebesar 0,826 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja dan kerjasama tim sebesar 82,6% sedangkan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh faktor dari luar, Uji  $F$  menyatakan bahwa  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $146,653 > 3,145$ ) yang dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **4.2 Saran**

Bagi karyawan CV Gatutkaca, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian dengan memperlihatkan bahwa Pengaruh Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. CV Gatutkaca diharapkan mampu untuk meningkatkan kerjasama tim dengan cara meningkatkan penjadwalan kerja karyawan secara efektif agar pelaksanaan kerja karyawan lebih efektif dan efisien lagi

## DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 566-574.
- Hermanto. (2020) . Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infiniti Marine di Kota Batam
- Hermawan, I. (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method). Hidayatul Quran
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Indah, F. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47-57.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Siregar, P. H. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komoetensi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda medan.
- Sitinjak, J. Y. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan
- Susanti, Widyani, A. A., & Utami, N. M. (2021). Pengaruh keterlibatan Kerja Karyawan Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal EMAS*, 2(2), 223-234
- Wicaksana, Raka and , Kussudyarsana, S.E., M.S.i (2017) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Taroreh, I. M. (2014). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunika Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST. Yoseph Di Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4)