

Pengaruh Kerja Sama Tim, Pemberdayaan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT.Nasmoco Kaligawe Semarang)

Muh. Saifuddin^{1*}, Rr. Hawik Ervina Indiworo², Ika Indriasari³

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia^{1,2,3}

email: Saifuddinmuh2@gmail.com^{1*}

Abstract. The problem in this research is that employee performance decreases based on service production lead time and income targets that are not achieved from the specified targets. And the aim of this research is to analyze the influence of teamwork, empowerment and training on employee performance at PT. Nasmoco Kaligawe. The population of this research is all employees of PT. Nasmoco Kaligawe with a total of 110 employees. The sampling technique used is a saturated sampling technique, namely making the entire population into the sample. The type of data used is primary and secondary data using questionnaire and literature study data collection methods. The analytical methods used are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing and hypothesis testing. The results obtained in this research are: teamwork has a significant influence on employee performance in a positive direction, meaning that if teamwork gets better, employee performance will increase. Empowerment has a significant influence on employee performance in a positive direction, meaning that if empowerment is implemented appropriately, employee performance will increase. Training has a significant influence on employee performance in a positive direction, meaning that if the training provided is better and more interesting for employees, then employee performance will increase. The Adjusted R Square value is 0.797, which shows that the influence of the variables teamwork, empowerment and training on the performance of PT Nasmoco Kaligawe employees is 79.7%. Meanwhile, the remaining 20.3% is influenced by other variables that were not observed in this research.

Keywords: TEAM Collaboration, empowerment, Training, Performance

Abstrak. Permasalahan dalam penelitian ini dimana kinerja karyawan menurun berdasarkan dari waktu (leadtime) produksi service serta target pendapatan yang tidak tercapai dari target yang ditentukan. Dan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh kerja sama tim, pemberdayaan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Kaligawe. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Nasmoco Kaligawe dengan jumlah karyawan 110 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Jenis Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan metode pengumpulan data kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: kerja sama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya apabila kerja sama tim semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Pemberdayaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya apabila pemberdayaan diterapkan dengan sesuai maka kinerja karyawan akan meningkat. Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya jika pelatihan yang diadakan semakin bagus dan menarik bagi karyawan maka nantinya kinerja karyawan akan meningkat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,797 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel kerja sama tim, pemberdayaan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe sebesar 79,7%. Sedangkan sisanya 20.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Keywords: Kerjasama TIM, pemberdayaan, Pelatihan, Kinerja

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam mencapai tujuan perlu adanya peran sumber daya manusia. Begitu pula peran teknologi sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja. Kemajuan teknologi yang pesat serta kondisi sosial dan budaya bangsa yang berkembang saat ini, memacu pula perkembangan dalam bidang ekonomi yaitu upaya untuk memenuhi berbagai bentuk kebutuhan masyarakat. Banyak perubahan terjadi dengan seiring munculnya alternatif pilihan yang tersedia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi suatu hal yang sangat penting.

Keberhasilan manajemen sumber daya manusia dapat dinilai dari beberapa indikator, salah satunya adalah kinerja karyawan. Menurut Elang Ibrahim et al (2021) kinerja merupakan

sebuah tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi, dimana kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Untuk itu kinerja karyawan menjadi poin penting bagi seluruh perusahaan. PT.Nasmoco Kaligawe merupakan anak cabang dari PT.New Ratna Motor yang bergerak dalam bidang distribusi dan penjualan mobil toyota (*sales*), penjualan suku cadang (*Sparepart*), dan jasa service kendaraan (*Aftersales*). Dalam divisi *aftersales* dibagi menjadi 2 bagian yaitu :

1. Divisi *GRP (General Repair)* yaitu melayani jasa servis atau perbaikan umum kendaraan seperti mesin, *electrical*, *understeel*, *spooring*, dan lainnya pada kendaraan toyota.
2. Divisi *BP (Body and Paint Repair)* yaitu melayani jasa atau perbaikan *body* dan pengecatan kendaraan toyota.

Penilaian kinerja karyawan di PT.Nasmoco Kaligawe memiliki beberapa indikator salah satunya yaitu *Lead Time Produksi*. *Lead Time Produksi* adalah lama waktu produksi servis seorang teknisi per unit, yang diukur ketika seorang teknisi melakukan “*clock on*” dan selesai ketika teknisi melakukan “*clock off*” pada *e-JPCB (Elektronic Job Progress Control Board)*.

Berikut rata-rata leadtime produksi servis divisi *GR (General Repair)* di PT.Nasmoco Kaligawe :

Tabel
Rata-rata Lead Time Produksi servis PT.Nasmoco Kaligawe Periode Mei 2022- Oktober 2022

Bulan/ Tahun	Aktual	Target
Mei 2022	1:10:03	1:00:00
Juni 2022	1:15:23	1:00:00
Juli 2022	0:59:01	1:00:00
Agustus 2022	1:10:45	1:00:00
September 2022	1:11:18	1:00:00
Oktober 2022	1:20:08	1:00:00

Sumber : Data *KPI (Key Performance Indikator)* PT.Nasmoco Kaligawe.

Berdasarkan pencapaian *lead time* produksi servis diatas dapat kita lihat pencapaian rata-rata *lead time* produksi dari bulan Mei 2022- Oktober 2022 hanya terdapat satu bulan yang mencapai target yaitu bulan Juli 2022 dengan aktual pencapaian sebesar 0:59:01, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada divisi *GR (General Repair)* PT.Nasmoco Kaligawe belum optimal. Hal ini juga berimbas pada sektor pendapatan perusahaan yang tidak tercapai, berikut adalah data pendapatan PT.Nasmoco Kaligawe :

Tabel
Target pendapatan GR(General Repair) PT.Nasmoco Kaligawe periode Mei 2022- Oktober 2022

Bulan/ Tahun	Aktual	Target	Presentase (%)
Mei 2022	1.356.128	1.678.498	81%
Juni 2022	1.544.070	1.608.406	96%
Juli 2022	1.853.561	1.850.881	100%
Agustus 2022	1.729.722	1.820.065	95%
September 2022	1.585.057	1.879.546	85%
Oktober 2022	1.714.961	1.916.356	89%

Sumber : PT.Nasmoco Kaligawe

Berdasarkan tabel target *lead time* dan target pendapatan *GR (General Repair)* pada bulan Mei 2022-Oktober 2022. Divisi *GR (General Repair)* dari 6 bulan data yang ada hanya mampu tercapai 1 bulan, yaitu bulan Juli 2022. Dengan demikian mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerja sama tim. Elang Ibrahim et al (2021), Arifin (2020), dan Letsoin & Ratnasari (2020). Elang Ibrahim et al (2021) mengemukakan bahwa kerja sama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Sedangkan Arifin (2020) menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan upaya yang dilakukan bersama-sama untuk meringankan suatu pekerjaan dengan mengefektifkan karyawan agar tidak ada yang menganggur dan membagi pekerjaan ke karyawan lainnya. Menurut Letsoin & Ratnasari (2020) kerja sama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Elang Ibrahim et al (2021), (Arifin 2020), dan (Letsoin & Ratnasari (2020) mengemukakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pemberdayaan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Saputra & Fermayani (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pemberdayaan adalah suatu proses bagaimana orang semakin kuat untuk berpartisipasi dalam berbagai kendali dan mempengaruhi peristiwa dan institusi yang mempengaruhi kehidupan mereka. Menurut Dea Gayatri (2020) pemberdayaan berarti memampukan dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tanggung jawabnya, baik secara individu maupun kelompok.

Pada kesempatan yang lain dalam penelitiannya, Girsang et al (2021) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan ekonomi, untuk menolong para karyawan dalam menguasai sebuah wawasan praktis dan implementasinya, serta mengoptimalkan *skill*, kemampuan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk memperoleh visinya. Setiawan et al (2021) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Didukung dengan Andayani & Hirawati (2021) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran karyawan akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga akan mencapai tujuan organisasi. Disisi lain, Samuel et al (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Farica & M.J. Renwarin (2022) kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifudin et al (2018) mengungkapkan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta dalam penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2019) dan Andayani & Hirawati (2021) mengemukakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan beberapa peneliti menghasilkan perbedaan yang signifikan terkait variabel kerja sama tim, pemberdayaan dan pelatihan yang diuji terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut peneliti ingin mengkaji ulang dengan melakukan penelitian terkait “PENGARUH KERJA SAMA TIM, PEMBERDAYAAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT.Nasmoco Kaligawe).

HIPOTESIS

Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Kerjasama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama

dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat diduplikasi), dan memiliki peran yang yang diperlukan, otonomi, dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim. Najati & Susanto (2022).

Didukung dengan Wijaya et al (2022) menyatakan bahwa kerjasama tim lebih efektif dibandingkan dengan kerjasama individu, hal ini disebabkan pada proses kerjasama tim, para pegawai atau karyawan dapat menerima masukan, sanggahan, kritik, ataupun saran yang baik dan juga memotivasi, sehingga dapat terjadi proses tukar pikiran antara satu individu dengan individu yang lain. Seperti yang diketahui, bahwa tidak semua apa yang dipikirkan didalam individu merupakan hal yang bersikap positif dan baik perusahaan, sehingga dibutuhkanlah diskusi yang baik antar rekan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2020) mengungkapkan bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dipenelitian lain yang dilakukan oleh Letsoin & Ratnasari (2020) juga mengungkapkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan

Menurut Kartika Lestari et al (2021) Pemberdayaan karyawan dapat merubah perilaku karyawan dari posisi yang biasanya melakukan pekerjaan yang disuruh ke dalam posisi lain yang mampu memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Ekayanti (2022) menggambarkan bahwa jika suatu perusahaan mengedepankan pemberian pelatihan, dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya, menjalin komunikasi baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan, memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menetapkan rencana kerja maupun dalam menyelesaikan segala bentuk tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta pemberian insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung karyawan maka dengan itu karyawan akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan sesuai harapan.

Didukung Dea Gayatri (2020) mengatakan bahwa Pemberdayaan pada dasarnya membentuk karyawan produktif dan berkomitmen, sebab dalam bisnis harus diperhatikan pula kondisi lingkungan kerja sehingga dapat memberikan peningkatan terhadap upaya pemberdayaan. Dipenelitian lain yang dilakukan Saputra & Fermayani (2019) dan Dea Gayatri (2020) mengemukakan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat dikemukakan bahwa hipotesis kedua sebagai berikut :

H2 : pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Menurut Girsang et al (2021) Program pelatihan terhadap karyawan adalah aktivitas dalam mentransfer keahlian dan pengetahuan atau sikap baru supaya karyawan menjadi lebih mampu mengerjakan tugas-tugasnya dan terampil serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang ada. Hasil yang diinginkan dari program pelatihan ialah terwujudnya sumberdaya manusia yang handal dan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya lebih baik lagi.

Pelatihan dikatakan penting karena memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik, hal ini membuktikan bahwa, jika karyawan memiliki keterampilan dengan baik, maka akan mendapatkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya. Andayani & Hirawati (2021).

Selain itu, pelatihan dipandang sebagai sarana yang berguna untuk memainkan peran kunci untuk ditingkatkan kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan kerja yang didapatkan karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Karena kurangnya pelatihan pada tenaga kerja akan berdampak buruk bagi pertumbuhan perusahaan dimana adanya ketidakefisienan kinerja karyawan yang menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya (imam ruhiyat). Pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al (2021) yang didukung Girsang et al (2021) dan Hasanuddin (2021) mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat dikemukakan hipotesis ke tiga sebagai berikut:

H3: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

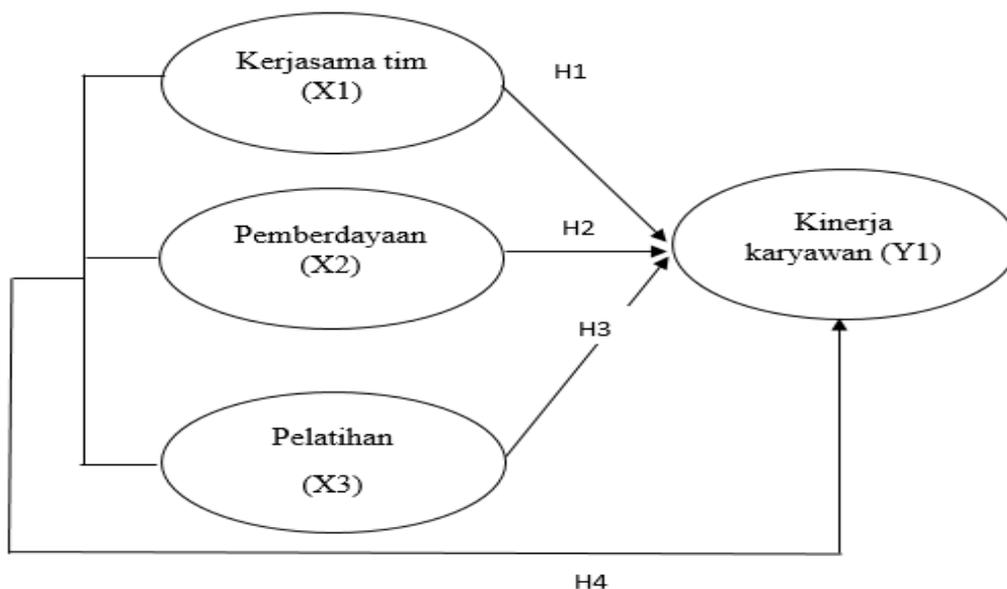
Pengaruh kerjasama tim, pemberdayaan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti mengenai variabel kerjasama tim, pemberdayaan, dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Hasanuddin (2021) dengan judul pemberdayaan, kerjasama tim, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan, kerjasama tim, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan oleh Arifin (2020) mendapatkan hasil yaitu kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Dea Gayatri (2020) mengenai pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil yaitu pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di penelitian lain yang dilakukan oleh Setiawan et al (2021) mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat dikemukakan hipotesis ke empat sebagai berikut:

H4: Kerjasama tim, pemberdayaan, dan pelatihan berpegaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Model Empiris penelitian

Gambar
Pengembangan model penelitian



METODE

Jenis Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif ini merupakan teknik mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan, dan menganalisis data agar dapat memberikan gambaran tentang suatu peristiwa. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Nasmoco Kaligawe yang berjumlah 110 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Siyoto & Sodik (2015), adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan ketika jumlah populasi relatif kecil. . Jenis Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan metode pengumpulan data kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh kerja sama tim, pemberdayaan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe, maka diperlukan uji analisis dengan bantuan aplikasi SPSS sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r tabel (df=n-3=110-3=107)	r hitung	Keterangan
Kerja sama Tim	X1.1	0,1882	0,825	Valid
	X1.2	0,1882	0,789	Valid
	X1.3	0,1882	0,683	Valid
	X1.4	0,1882	0,774	Valid
	X1.5	0,1882	0,796	Valid
	X1.6	0,1882	0,758	Valid
	X1.7	0,1882	0,795	Valid
	X1.8	0,1882	0,796	Valid
	X1.9	0,1882	0,794	Valid
Pemberdayaan	X2.1	0,1882	0,748	Valid
	X2.2	0,1882	0,756	Valid
	X2.3	0,1882	0,803	Valid
	X2.4	0,1882	0,677	Valid
	X2.5	0,1882	0,697	Valid
	X2.6	0,1882	0,702	Valid
	X2.7	0,1882	0,781	Valid
	X2.8	0,1882	0,793	Valid
	X2.9	0,1882	0,700	Valid
	X2.10	0,1882	0,658	Valid
	X2.11	0,1882	0,790	Valid
	X2.12	0,1882	0,678	Valid
Pelatihan	X3.1	0,1882	0,844	Valid
	X3.2	0,1882	0,864	Valid
	X3.3	0,1882	0,889	Valid
	X3.4	0,1882	0,920	Valid
	X3.5	0,1882	0,924	Valid
	X3.6	0,1882	0,894	Valid

	X3.7	0,1882	0,878	Valid
	X3.8	0,1882	0,878	Valid
	X3.9	0,1882	0,863	Valid
	X3.10	0,1882	0,884	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,1882	0,816	Valid
	Y1.2	0,1882	0,735	Valid
	Y1.3	0,1882	0,809	Valid
	Y1.4	0,1882	0,762	Valid
	Y1.5	0,1882	0,714	Valid
	Y1.6	0,1882	0,779	Valid
	Y1.7	0,1882	0,728	Valid
	Y1.8	0,1882	0,741	Valid
	Y1.9	0,1882	0,689	Valid
	Y1.10	0,1882	0,761	Valid

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung $\geq r$ tabel untuk semua pernyataan penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel kerja sama tim, pemberdayaan, pelatihan, dan kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana kuesioner dapat dipercaya atau diandalkan Amanda et al (2019). Variabel dikatakan variabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 ($Cronbach\ Alpha \geq 0,60$) dan apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60 ($Cronbach\ Alpha \leq 0,60$) maka variabel tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	Nilai Alpha Hitung	Keterangan
1	Kerja sama tim	0.917	Reliabel
2	Pemberdayaan	0,922	Reliabel
3	Pelatihan	0,969	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,914	Reliabel

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas memperoleh hasil bahwa semua variabel baik variabel independen meliputi variabel kerjasama tim, pemberdayan, pelatihan, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *ecaxt test Monte Carlo* dalam melakukan pengujian Kolmogorov-Smirnov (K-S), adapun data dikatakan terdistribusi normal apabila probabilitas signifikansi lebih besar daripada 0,05 dan

apabila probabilitas signifikansi lebih kecil sama dengan 0,05 maka data yang diuji tidak terdistribusi secara normal. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	110		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	4,16814856	
Most Extreme Differences	Absolute	,113	
	Positive	,113	
	Negative	-,048	
Test Statistic		,113	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,114 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,106
		Upper Bound	,122
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.			

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Tabel diatas merupakan hasil uji normalitas Kolmogrov-Sminrov menggunakan *exact test Monte Carlo* dengan nilai signifikansi $0,114 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Salah satu cara untuk mendeteksi multikolonieritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolonieritas begitupun sebaliknya apabila nilai *tolerance* ≤ 10 dan $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolonieritas. Etik Setyorini & Hanifah Noviandari (2022). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh nilai:

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kerjasama Tim	0,923	1,083	Bebas multikolonieritas
Pemberdayaan	0,946	1,058	Bebas multikolonieritas
Pelatihan	0,903	1,107	Bebas multikolonieritas

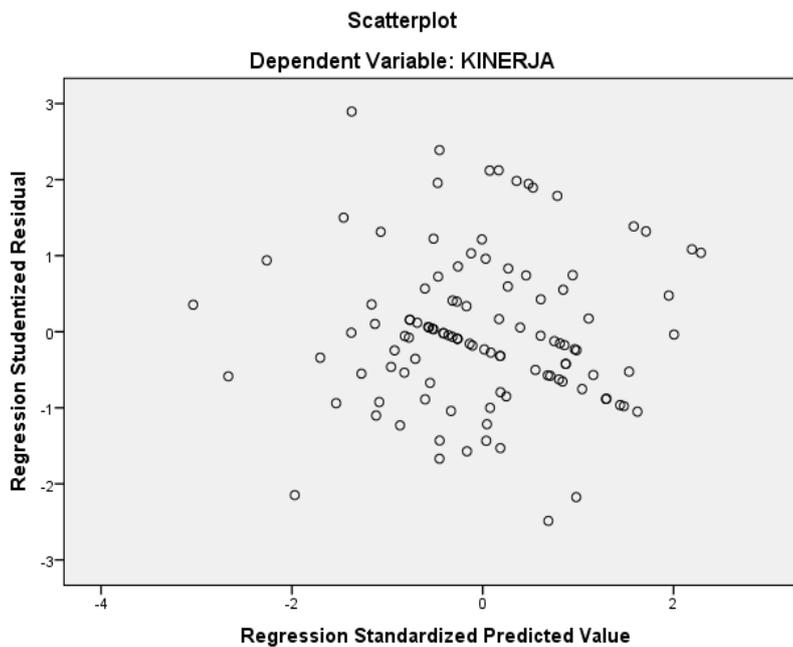
Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan hasil tersebut maka dalam model regresi tidak terjadi multikolonieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu kerjasama tim, pemberdayaan, dan pelatihan karena *Tolerance* $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pengamatan lain. Jika *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka *homokedastisitas* dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik scatterplot, jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyemping). Maka telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data *Output SPSS*,2023

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan dalam model regresi ini.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara kerjasama tim (X1), pemberdayaan (X2), dan pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,971	4,596		4,128	,000
	KERJASAMA TIM	,197	,098	,182	2,014	,047
	PEMBERDAYAAN	,211	,070	,270	3,023	,003
	PELATIHAN	,104	,048	,200	2,192	,031

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data *Output SPSS*, 2023

Uji regresi dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi $Y = 18,971 + 0,197X_1 + 0,211X_2 + 0,104X_3$ yang artinya:

- Besar koefisien regresi b_1 0,197, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X_1 maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,197. Artinya bahwa jika kerjasama tim semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Besar koefisien regresi b_2 0,211, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X_2 maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,211. Artinya bahwa jika pemberdayaan diterapkan dengan sesuai maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Besar koefisien b_3 0,104, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X_3 maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,104. Artinya jika pelatihan yang diadakan semakin bagus dan menarik bagi karyawan maka nantinya kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Partial (T)

Uji T yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Apabila t hitung $\geq t$ tabel serta signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen dan apabila nilai t hitung $\leq t$ tabel serta signifikansi $\geq 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus t tabel yaitu $n-k$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen serta dependen, jadi pada penelitian ini t tabel yang diperoleh $110-4 = 106$, sehingga t tabel sebesar 1,982. Berikut adalah hasil uji partial (T) dalam penelitian ini.

Hasil Uji Partial (T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,971	4,596		4,128 ,000
	KERJASAMA TIM	,197	,098	,182	2,014 ,047
	PEMBERDAYAAN	,211	,070	,270	3,023 ,003
	PELATIHAN	,104	,048	,200	2,192 ,031

a. Dependent Variable: KINERJA

sumber: Data output SPSS,2023

Berdasarkan hasil uji partial (T) pada tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan
Variabel kerjasama tim memiliki nilai t hitung 2,014 dengan nilai t tabel 1,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,047. Jadi pada uji t variabel kerjasama tim didapatkan hasil bahwa nilai t hitung $\geq t$ tabel ($2,014 \geq 1,982$) dan nilai signifikansi $0,047 \leq 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kerjasama tim (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan
Variabel pemberdayaan memiliki nilai t hitung 3,023 dengan nilai t tabel 1,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Jadi pada uji t variabel pemberdayaan didapatkan hasil bahwa nilai t hitung $\geq t$ tabel ($3,023 \geq 1,982$) dan nilai signifikansi $0,003 \leq 0,05$ jadi dapat

disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pemberdayaan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

c. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Variabel pelatihan memiliki nilai t hitung 2,192 dengan nilai t tabel 1,982 dan nilai signifikansi 0,031. Jadi pada variabel pelatihan didapatkan hasil bahwa nilai t hitung $\geq t$ tabel ($2,192 \geq 1,982$) dan nilai signifikansi $0,031 \leq 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pelatihan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama atau simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji F dapat dilihat jika F hitung $\geq F$ tabel dan nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Y dan apabila nilai F hitung $\leq F$ tabel dan nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya variabel independen X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Y . F tabel diperoleh dari tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05 yaitu $df_1 = k-1$ ($4-1=3$), $df_2 = n-k$ ($110-4=106$), sehingga F tabel = 2,69.

Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479,965	3	159,988	8,955	,000 ^b
	Residual	1893,707	106	17,865		
	Total	2373,673	109			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PEMBERDAYAAN, KERJASAMA TIM						

sumber: Data Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas Hasil uji simultan (F) dapat diketahui bahwa nilai F hitung 8,955 jauh lebih besar dibandingkan F tabel yaitu 2,69 ($8,955 \geq 2,69$) dan nilai signifikansi pada uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang artinya secara bersama-sama variabel kerjasama tim, pemberdayaan, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel terikat. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	,802	,797	1,05668
a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PEMBERDAYAAN, KERJASAMA TIM				

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas. dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R Square* dari output SPSS yaitu sebesar 0,797 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel kerjasama tim, pemberdayaan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Kaligawe sebesar 79,7 % sedangkan sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan *output* pengujian uji-t yang dilakukan oleh penulis diatas diketahui nilai t hitung $>$ dari t tabel ($2,014 > 1,982$), maka kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe dibuktikan dengan pengujian secara partial. Dan nilai signifikansi variabel kerjasama tim (X_1) sebanyak $0,047$ ($0,047 < 0,05$) yang artinya bahwa kerjasama tim (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Elang Ibrahim et al (2021) dengan hasil penelitian bahwa kerjasama tim berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan *output* penelitian yang dilakukan oleh penulis diatas diketahui bahwa nilai t hitung $>$ dari t tabel ($3,023 > 1,982$), maka pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe dibuktikan dengan pengujian secara partial. Dan nilai signifikansi variabel pemberdayaan (X_2) sebanyak ($0,003 < 0,05$) yang artinya bahwa pemberdayaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan pula kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Dea Gayatri (2020) dengan hasil penelitian bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan *output* pengujian uji-t yang dilakukan oleh penulis diatas diketahui bahwa t hitung $>$ dari t tabel ($2,192 > 1,982$), maka pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe dibuktikan dengan pengujian secara partial. Dan nilai signifikansi variabel pelatihan (X_3) sebanyak $0,031$ ($0,031 < 0,05$) yang artinya bahwa pelatihan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan pelatihan yang dilakukan perusahaan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Girsang et al (2021) dengan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim, Pemberdayaan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan *output* pengujian uji simultan (F) yang dilakukan oleh penulis di atas diketahui nilai F hitung $>$ F tabel ($8,955 > 2,69$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka variabel kerjasama tim (X_1), pemberdayaan (X_2), dan pelatihan (X_3) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Nasmoco Kaligawe, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim, pemberdayaan, dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriliani & Sriathi (2019) dengan hasil penelitian bahwa kerjasama tim, pemberdayaan, dan pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, pemberdayaan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe Semarang. Hasil dari penelitian yang dilakukan memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe, dengan nilai $t_{hitung} 2,014 > t_{tabel} 1,982$ dan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$.
2. Pemberdayaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe, dengan nilai $t_{hitung} 3,023 > t_{tabel} 1,982$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.
3. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe, dengan nilai $t_{hitung} 2,192 > t_{tabel} 1,982$ dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$.
4. Kerjasama tim, pemberdayaan, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe, dengan nilai $F_{hitung} 8,955 > F_{tabel} 2,69$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) nilai *adjusted square* sebesar 0,180 artinya variabel kerjasama tim (X_1), pemberdayaan (X_2), dan Pelatihan (X_3) memberikan pengaruh sebesar 18% terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan 82% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini ($100\% - 18\% = 82\%$).

Saran

Berdasarkan uraian penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT.Nasmoco Kaligawe dengan mengacu dari hasil penelitian ini dapat menerapkan ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu: kerjasama tim (X_1), pemberdayaan (X_2), dan Pelatihan (X_3) ke dalam budaya kerja perusahaan. Tidak dipungkiri bahwa dengan menerapkan kerjasama tim, pemberdayaan, dan pelatihan kedalam budaya kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT.Nasmoco Kaligawe Semarang.
2. Untuk pembaca dan peneliti berikutnya, diharapkan mampu mengembangkan variabel yang berkaitan terhadap kinerja karyawan seperti variabel lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja dan lainnya, penulis hanya mengambil sebagian faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini semoga dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca dan peneliti berikutnya.

REFERENSI

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1). <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KOTA MAGELANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH PEMBERDAYAAN, KERJA SAMA TIM DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI SPA SANTRIAN BALI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6867. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p24>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2).
- Arifudin, A., Brasit, N., & Parawansa, D. A. S. (2018). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship* PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MERAUKE THE INFLUENCE OF EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK

SATISFACTION AND THEIR IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS PERHUBUNGAN MERAUKE.

- Dea Gayatri, G. (2020). PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN (PT MAYORA KOTA BENGKULU). In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 1, Issue 1).
- Ekayanti, N. P. R. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2, 178–189.
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Etik Setyorini, E. S., & Hanifah Novindari. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(1), 47–61. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>
- Farica, T., & M.J. Renwarin, J. (2022). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Komunikasi Tim pada PT. Mab. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1). <https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.82>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*.
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>
- Hasanuddin, S. B. (2021). *PEMBERDAYAAN, KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT TANJUNG SARANA LESTARI PASANGKAYU* (Vol. 7).
- Kartika Lestari, D., Siregar, H., Kunci, K., Karyawan, P., & Kerja Karyawan, K. (2021). Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. In *Media Online* (Vol. 1, Issue 3).
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(1).
- Mulyana, M. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru (STUDI KASUS DI MAN 1 BANGKA). *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1). <https://doi.org/10.47995/jian.v3i1.53>
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN INEWS JAKARTA. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 1(2).
- Samuel, A., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Dhyan Parashakti, R. (2021). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA*. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian by Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A (z-lib.org). In *LITERASI MEDIA PUBLISHING*.
- Wicaksono, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7(2).
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., Yuliana, M. E., Manajemen, P., Hukum, F., Bisnis, D., Duta, U., & Surakarta, B. (2022). *ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. 2(3), 2022. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i1.109>