

## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN LIMA PULUH KOTA PROVINSI SUMATERA BARAT

Sehani<sup>1(a)</sup>, Muhamad Bagasta<sup>2(b)</sup>, Desvi Emti<sup>3(c)</sup>

<sup>1</sup>Jurusan D3 Manajemen Perusahaan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

<sup>2,3</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

<sup>a)</sup>sehani@uin-suska.ac.id, <sup>b)</sup>mhdbagasta19@mail.com, <sup>c)</sup>desvi.emty@uin-suska.ac.id

### INFORMASI ARTIKEL

#### Article History:

Dikirim:

29-05-2024

Diterbitkan Online:

01-09-2024

#### Kata Kunci:

Pelatihan Kerja, *Teamwork*, Kinerja Karyawan

#### Keywords:

Job Training, *Teamwork*, Employee Performance

#### Corresponding Author:

sehani@uin-suska.ac.id

#### DOI:

<https://doi.org/10.24036/publicness.v3i3.199>

### PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi atau perusahaan pasti sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah perusahaan dan berpengaruh besar terhadap aktivitas

### ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai. Hasil tersebut merupakan prestasi kerja karyawan yang dapat dijadikan untuk menentukan karyawan termasuk dalam tingkat kinerja seperti apa dalam perusahaan. Adapun tujuan dilakukan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh pelatihan kerja dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatra Barat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 responden dengan menggunakan metode teknik sampel jenuh. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat. *Teamwork* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya sebesar 58% dan sisanya sebesar 42% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

### ABSTRACT

*Employee performance is how someone does the work and the results achieved. These results are employee performance which can be used to determine what level of performance employees are included in the company. The purpose of this study was to pay attention to the effect of job training and teamwork on the performance of PDAM employees, Fifty Cities District, West Sumatra Province. The population in this study were 41 respondents using the saturated sample technique method. Based on the results of this study, it shows that job training partially has a significant and positive effect on the performance of PDAM employees in Fifty Cities Regency, West Sumatra Province. Teamwork partially has a significant and positive effect on the performance of PDAM employees in the Fifty Cities district of West Sumatra Province. The results of the coefficient of determination show that the magnitude of the influence of the two independent variables together on the dependent variable is 58% and the remaining 42% is another variable not examined in this study.*

perusahaan sehingga menjadi penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia juga harus berusaha meningkatkan kompetensinya, manajemen sumber daya manusia yang baik akan mampu membantu perusahaan untuk bisa menemukan karyawan

sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam perusahaan, tujuan perusahaan bisa tercapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan dalam suatu pekerjaan yang dilakukan (Samsuni, 2017). Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan produktivitas menjadi salah satu sorotan utama ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut.

Pelatihan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan adanya pelatihan dapat mendorong kinerja karyawan karena dapat membantu karyawan dalam memperoleh pengetahuan keterampilan dan perilaku yang terkait dalam pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Noe et al bahwa pelatihan merupakan usaha yang terencana oleh organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku terkait pekerjaan, dengan tujuan menerapkannya pada pekerjaan (Noe & Kodwani, 2018). Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan (Afandi, 2018). Prinsip utama pelatihan menekankan kepada pemberian masukan yang berarti bagi karyawan berdasarkan teori yang relevan, dan mempertimbangkan faktor efektivitas dan efisiensi dan pengembangan berkelanjutan (Diab & Ajlouni, 2015).

Pelatihan terdiri dari upaya terencana organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perilaku terkait pekerjaan dengan tujuan menerapkannya pada pekerjaan. Dapat dijelaskan juga bahwasannya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum merata dan masih banyak karyawan yang belum mendapatkan pelatihan. Kemudian kurangnya kerja sama tim terhadap sesama karyawan dan banyaknya karyawan

yang mementingkan diri sendiri dibandingkan kerja sama tim hal ini ditunjang dengan masih banyaknya pekerjaan tidak terselesaikan tiap tahunnya, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, kerjasama tim perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan.

Kerjasama tim (*teamwork*) terdiri atas dua kata *team* dan *work*, sehingga kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya (Pratiwi & Nugrohoseno, 2014). Kerja sama tim merupakan elemen penting untuk menciptakan peran yang efektif dan mencapai hasil yang diinginkan, terutama dalam organisasi industri dan jasa (Schmutz et al., 2019). Terdapat dampak signifikan dari kerjasama tim terhadap produktivitas organisasi dan ini merupakan cara untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi (Ulabor et al., 2020). Supaya tugas dan peran menjadi lebih saling terkait, organisasi menjadi lebih baik apabila mengadopsi pendekatan yang berorientasi pada tim dan untuk mencapai tujuan organisasi, banyak organisasi bergantung pada unit bisnis yang bekerja sepenuhnya pada kerja tim (O'Neill & Salas, 2018). Kerja tim yang efektif terbukti dapat meningkatkan kemampuan memecahkan masalah, kreativitas, proses pengambilan keputusan, dan koordinasi dalam organisasi (Nartey, 2021).

Penelitian ini mengambil objek PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota yang berlokasi Jl. Raya Negara Tanjung Pati KM.7, Sarilamak, Kecamatan Harau, Kabupaten Lima Puluh Kota, Provinsi Sumatera Barat. PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota yang bergerak di bidang penyediaan air bersih yang memiliki 3 unit sumber air baku yaitu (1) Sumber air batang tabik yang berlokasi di daerah kaki Guinuing Sago Kecamatan Luhak Kabupaten Lima Puluh Kota dengan elevasi +/-545 m di atas permukaan laut, (2) Sumber Sungai Dareh yang berlokasi di daerah kaki Gunung Sago Kecamatan Situjuh Limo Nagari Kabupaten Lima Puluh Kota dengan elevasi +/-564 m diatas permukaan laut, (3) Sumber

Sikamaruncing yang berlokasi di Kecamatan Luhak Kabupaten Lima Puluh Kota dengan elevasi + 698 m di atas permukaan laut.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2018-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)
2018	41
2019	40
2020	39
2021	44
2022	44

Sumber: PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota (2023)

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa mulai dari tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 41 orang, pada tahun 2019 sebanyak 40 orang, tahun 2020 sebanyak 39 orang karyawan, tahun 2021 dan 2022 kembali mengalami peningkatan jumlah karyawan sebanyak 44 orang karyawan. PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota mengadakan pelatihan untuk karyawan guna memaksimalkan potensi SDM yang ada. Data jenis-jenis pelatihan yang ada terlihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Jenis-jenis Pelatihan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2018-2023**

No	Nama pelatihan	Peserta pelatihan	Jumlah karyawan yang ikut pelatihan
1.	Pelatihan Aplikasi Work Order General PDAM dengan Pilot Projek PDAM Kota Depok	Kasubag. Produksi; Pel. Perencana Teknik	2
2.	Pelatihan Penyusunan Rencana Bisnis Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh	Kasubag. Perencana Teknik; Kasubag. Pembukuan dan Rekening; Pel. Umum dan Kepegawaian; Pel. Produksi; Pel. Perencana Teknik;	3

No	Nama pelatihan	Peserta pelatihan	Jumlah karyawan yang ikut pelatihan
		Kasubag. Penyuluhan dan Pemasaran; Kasubag. Pembaca Meteran.	
3.	Pelatihan Sertifikasi Keahlian Tingkat Dasar Pengadaan Barang & Jasa Pemerintah	Pel. Distribusi Penyambungan	2
4.	Pelatihan Distribusi Penyambungan	Kasubag. Perencana Teknik; Pel. Distribusi Penyambungan;	3

Sumber : PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat (2023)

Berdasarkan tabel 2. diketahui dalam 5 tahun terakhir (Tahun 2018-2023) jumlah pelatihan yang diselenggarakan sebanyak 4 jenis pelatihan, pelatihan aplikasi *Work Order General* PDAM dengan Pilot Projek PDAM Kota Depok diikuti oleh 2 karyawan yang seharusnya diikuti oleh 6 karyawan, pelatihan penyusunan rencana bisnis PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota diikuti oleh 3 orang karyawan yang seharusnya diikuti oleh 10 orang, pelatihan sertifikasi keahlian tingkat dasar pengadaan barang & jasa pemerintah tidak diikuti oleh 9 orang karyawan dan hanya diikuti oleh 2 orang karyawan, dan pelatihan distribusi penyambungan, perencanaan dan evaluasi jaringan transmisi air minum diikuti oleh 3 orang karyawan yang seharusnya diikuti oleh 14 orang karyawan. Terlihat dari data diatas masih kurangnya jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan.

Berdasarkan Surat Dirjen Cipta Karya, Kementerian PUPR Nomor CK.0506-DC/165 tanggal 24 Februari 2021, indikator ukuran kinerja karyawan PERUMDAM menggunakan buku petunjuk Teknis Penilaian kinerja Karyawan PDAM berdasarkan keputusan ketua BPPSPAM Nomor 002/KPTS/K-6/IV/2010, dengan nilai dan kategori.

**Tabel 3. Indikator Ukuran Kinerja Karyawan PERUNDAM**

Nilai	Kategori
Di atas 2,8	Sehat
2,2 sampai dengan 2,8	Kurang Sehat
Dibawah 2,2	Sakit

Sumber : PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat (2023)

Nilai kinerja karyawan tahun 2022 berdasarkan indikator kinerja Dirjen Cipta Karya Kementerian PUPR, sebesar 2,780 dengan kategori Kurang Sehat. Dibandingkan dengan tahun 2021, terdapat kenaikan nilai kinerja sebesar 0,2 dari 2,580 pada tahun 2021 menjadi 2,780 pada tahun 2022.

**Tabel 4. Tabel Nilai Kinerja Karyawan Tahun 2022**

Aspek	Nilai				
	2018	2019	2022	2021	2022
Keuangan	0,535	0,810	0,810	0,820	0,535
Pelayanan	0,550	0,450	0,550	0,450	0,645
Operasional	0,800	0,940	0,750	0,840	0,700
Sumber daya manusia	0,430	0,470	0,470	0,470	0,900
Jumlah	2,315	2,670	2,580	2,580	2,780

Sumber : PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat (2023)

Dari tabel 4. dapat diketahui nilai kinerja perusahaan menjelaskan pada tahun 2018 nilai kinerja karyawan berjumlah 2,315, pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 2,670, di tahun 2020 kembali mengalami penurunan sebesar 2,580, di tahun 2021 tidak mengalami perubahan yang berjumlah 2,580 dan ditahun 2022 kembali mengalami kenaikan sebesar 2,780.

Penelitian ini memfokuskan permasalahan mengenai pelatihan kerja dan *teamwork* terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Fenomena yang terjadi pada PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat berdasarkan kepada hasil wawancara dengan Ibu Lindawati selaku Kasi Personalia dan Administrasi Karyawan, menjelaskan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum merata dan masih banyak karyawan yang belum mendapatkan pelatihan. Kemudian kurangnya kerja sama tim

atau *teamwork* terhadap sesama karyawan dan banyaknya karyawan yang mementingkan diri sendiri dibandingkan kerjasama tim hal ini ditunjang dengan masih banyaknya pekerjaan tidak terselesaikan tiap tahunnya, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Dalam PDAM masih sering banyak karyawan yang kurang dalam pelatihan dan kerjasama tim. Ini terjadi karena kurangnya pelatihan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kurangnya kerjasama tim yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Kerjasama tim merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, kerjasama tim perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan. Tim adalah sekumpulan orang yang berdasarkan kemampuan, bekerjasama, dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota, Provinsi Sumatera Barat, yang beralamat di Jl. Raya Negara Tanjung Pati KM.7, Sarilamak, Kecamatan Harau, Kabupaten Lima Puluh Kota. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Burhan et al., 2022). Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner kepada karyawan dan melakukan wawancara langsung kepada karyawan pada PDAM Lima Puluh Kota.

Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2019). Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha di perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah pegawai, struktur organisasi dan kondisi di perusahaan terkait dengan variabel peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota, Provinsi Sumatera Barat, yang berjumlah 41 orang. Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Peneliti menggunakan teknik sampling sensus atau jenuh dengan kriteria yaitu seluruh jumlah karyawan yang bekerja pada PDAM sebanyak 41 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu dependent variabel dengan dua atau lebih independent variabel (Darma, 2021). Regresi merupakan pengukur hubungan dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk hubungan/fungsi (Kurniawan, 2016). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan kerja (X1) dan *teamwork* (X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian menentukan nilai koefisien determinasi. Terakhir dilakukan uji hipotesis penelitian yaitu dengan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial dan uji f untuk menguji hipotesis secara simultan atau bersama-sama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada Tabel 5.:

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,775	0,3081	Valid
X1.2	0,891	0,3081	Valid
X1.3	0,930	0,3081	Valid
X1.4	0,871	0,3081	Valid
X1.5	0,783	0,3081	valid
X2.1	0,841	0,3081	Valid
X2.2	0,880	0,3081	Valid
X2.3	0,906	0,3081	Valid
X2.4	0,832	0,3081	Valid
X2.5	0,722	0,3081	Valid
Y1	0,980	0,3081	Valid
Y2	0,992	0,3081	Valid
Y3	0,992	0,3081	Valid
Y4	0,992	0,3081	Valid
Y5	0,980	0,3081	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Dari tabel 5. diketahui bahwa berdasarkan hasil pengujian pada setiap pernyataan yang diajukan kepada 41 responden menghasilkan r hitung lebih besar dari r tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan variabel pelatihan kerja (X1), *teamwork* (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbachs alpha	Standar	Keterangan
X1	0,901	0,60	Reliabel
X2	0,890	0,60	Reliabel
X3	0,993	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Dari tabel 6. diketahui nilai reliabilitas pelatihan kerja 0,901, *teamwork* 0,890 dan kinerja karyawan 0,993. Sehingga diperoleh nilai Cronbachs alpha data lebih besar dari 0,60 yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengaruh Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan variabel bebas adalah Pelatihan Kerja (X1) dan Teamwork (X2) sebagai berikut. Adapun dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 For Windows dapat disajikan pada tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	,855			,290	,773
Pelatihan Kerja	,732	,119	,667	6,151	,000
Teamwork	,243	,110	,238	2,196	,034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 23 (2023)

Berdasarkan Tabel 7. diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,709 + 0,250 X_1 + 0,137 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi ini dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 13,709, artinya adalah apabila pelatihan kerja, *teamwork* di asumsikan 0, maka kinerja karyawan akan sebesar 13,709. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,250 artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,250 dan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien variabel *teamwork* sebesar 0,137 artinya adalah setiap peningkatan *teamwork* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,137 dan asumsi variabel lain tetap. Standar eror merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar eror mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7. diketahui pengaruh variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t-hitung ( $6,151 > t\text{-tabel } (2,024)$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.

Sedangkan pengaruh variabel *teamwork* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t-hitung ( $2,196 > t\text{-tabel } (2,024)$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F atau disebut dengan Analysis of varian (ANOVA) (Sugiyono, 2019). Untuk mengetahui pengaruh variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan  $H_a$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $> F$  (tabel), berarti ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $< 0,05$ .  $H_0$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $< F$  (tabel), berarti tidak ada pengaruh signifikan antara

variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $> 0,05$ . Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 8. sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	208,530	2	104,265	26,090	,000 <sup>b</sup>
Residual	151,860	38	3,996		
Total	360,390	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Teamwork, Pelatihan Kerja

Sumber : Data olahan SPSS 23 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 8. diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 26,090 dengan signifikan 0,000, sehingga  $F\text{-hitung } (26,090) > F\text{-tabel } (3,24)$  dan  $\text{sig } (0,000) < (0,05)$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel pelatihan kerja dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam hal ini adalah variabel pelatihan kerja dan variabel *teamwork* terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka semakin tinggi variabel bebas dalam menjelaskan variansi perubahan pada variabel terikatnya. Hasil perhitungan dari nilai R dan  $R^2$  terlihat pada tabel 9:

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 <sup>a</sup>	,579	,556	1,999

a. Predictors: (Constant), Teamwork, Pelatihan Kerja

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai R Square 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan kerja dan Teamwork sebesar 58%, sedangkan sisanya 42% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki implikasi teoritis yang signifikan. Penelitian ini menemukan pengaruh yang paling kuat dan positif antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Koefisien yang tinggi ( $\beta=0,6151$ ) dan nilai p yang signifikan ( $p < 0,000$ ) menyiratkan bahwa aktivitas pelatihan kerja memiliki efek yang sangat kuat dan juga signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Cay et al., 2023). Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya (Widodo, 2023). Penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan investasi jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan.

Jadi penelitian ini menemukan bahwa pelatihan kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan didukung oleh beberapa karya penelitian sebelumnya. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi para pengambil keputusan di organisasi untuk fokus pada penyediaan program pelatihan bagi karyawan mereka guna memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas karyawan tersebut secara efisien.

Kemudian juga semakin banyak karyawan menerima pelatihan, semakin efisien pula tingkat kinerja mereka (Hafeez & Akbar, 2015). Kemudian diperkuat lagi oleh Haryono dkk yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lingkungan Kantor Pendidikan Nasional Kabupaten Lampung Selatan, kemudian ditemukan juga bahwa kinerja akan meningkat apabila karyawan memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya (Haryono et al., 2020). Selain itu, ketika pelaksanaan pelatihan lebih sering dilaksanakan dan program pelatihannya yang

lebih baik, maka hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang lebih tinggi (Mubarok & Putra, 2018).

Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Freddy Siagian yang menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Siagian, 2020). Selain itu, anggota tim pun saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu (Pratiwi & Nugrohoseno, 2014). Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja setiap individu di suatu organisasi atau pun suatu perusahaan.

Hasil penelitian tentang pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan memiliki implikasi teoritis yang signifikan. Penelitian ini menemukan pengaruh yang kuat dan positif antara *teamwork* dan kinerja karyawan. Koefisien yang tinggi ( $\beta=0,238$ ) dan nilai p yang signifikan ( $p < 0,034$ ) menyiratkan bahwa aktivitas *teamwork* memiliki efek signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Model tersebut secara khusus menyiratkan bahwa peningkatan unit dalam aktivitas *teamwork* dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 23,8%. Temuan ini menekankan betapa pentingnya *teamwork* untuk mencapai hasil organisasi yang sukses.

Ini berarti bahwa *teamwork* merupakan salah satu kontributor signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diyakini bahwa aktivitas kerja tim dapat menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan informasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Adomako et. al, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kerja sama tim memiliki efek signifikan dan positif pada kinerja perusahaan dan penelitian tersebut juga menekankan relevansi kerja sama tim dalam menghasilkan kinerja organisasi serta menekankan perlunya strategi inklusif untuk memaksimalkan keuntungan kerja sama tim di setiap gender (Adomako et al., 2024). Demikian pula hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa bank komersial Nepal juga mempertimbangkan kepercayaan tim, kerja sama tim, dan semangat korps karena faktor-

faktor ini berdampak positif pada produktivitas organisasi (Adhikari, 2020). Selanjutnya kerja tim dapat menjadi salah satu faktor secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dalam organisasi yang kerjasama tim diterapkan secara efektif, seperti inovasi karyawan, memberikan kepercayaan diri, untuk terlibat dalam kegiatan peningkatan kinerja organisasi, mengelola berdasarkan tujuan, dan sebagainya dapat menjadi yang terdepan (Zincirkiran et al., 2015).

Penelitian selanjutnya dapat meneliti mengenai pengaruh faktor-faktor lain seperti tingkat kepemimpinan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara *teamwork*, dan kinerja perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *teamwork* atau kerjasama tim dan kinerja perusahaan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut. Pengaruh *teamwork* pada kinerja perusahaan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi dapat memanfaatkan upaya kolaboratif untuk mempromosikan keberhasilan dan mencapai tujuan mereka dengan mengakui peran penting kerja sama tim. Studi lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan *teamwork* dan kinerja karyawan dapat memberikan wawasan berguna bagi teori dan praktik di bidang perilaku dan manajemen organisasi.

## PENUTUP

Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Turunnya kinerja seorang karyawan dapat disebabkan salah satunya adalah kurangnya pelatihan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa pelatihan kerja karyawan yang baik akan berdampak bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal, pelatihan kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi. *Teamwork* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. *Teamwork* merupakan salah satu upaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab dan melakukan pekerjaan secara bersama-sama. Dengan demikian, hal tersebut akan berdampak pada keuntungan perusahaan.

Pelatihan kerja dan *teamwork* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri ataupun dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhikari, P. R. (2020). Impact of Teamwork on Organizational Productivity in Nepalese Commercial Banks. *Management Dynamics*, 23(2), 75–84.
- Adomako, K., Agor, P. A., Terkper, D. T., Mensah, D., Akakposu, L. Y., & Dwomoh, A. Y. (2024). Analyzing the impact of teamwork on organizational performance: A case study of Yilo Krobo municipal assembly. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 23(1), 323–339. <https://wjarr.com/sites/default/files/WJAR-R-2024-2021.pdf>
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Burhan, I., Afifah, N., & Sari, S. N. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Insan Cendekia Mandiri.
- Cay, S., Noviyani, N., Sartika, D., & Sumiaty, R. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 161–171.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Diab, S. M., & Ajlouni, M. T. (2015). The Influence of Training on Employee's Performance, Organizational Commitment and Quality of Medical Services at Jordanian Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(2), 117.
- Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). Impact of training on employees performance (Evidence from pharmaceutical companies in Karachi, Pakistan). *Business Management and Strategy*, 6(1), 49–64. [https://www.researchgate.net/profile/Waqar-Akbar-2/publication/281536450\\_Impact\\_of\\_Training\\_on\\_Employees\\_Performance\\_Evide](https://www.researchgate.net/profile/Waqar-Akbar-2/publication/281536450_Impact_of_Training_on_Employees_Performance_Evide)



- nce\_from\_Pharmaceutical\_Companies\_in\_Karachi\_Pakistan/links/5681fdc508ae1975838f9994/Impact-of-Training-on-Employees-Performance-Evid
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112. [https://growingscience.com/msl/Vol10/msl\\_2020\\_19.pdf](https://growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_19.pdf)
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.
- Mubarok, E. S., & Putra, H. (2018). Employees Performance of Workers Social Security Agency in Banten Province, Indonesia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 9(4), 129–139. <https://core.ac.uk/reader/234648170>
- Nartey, I. (2021). *Effects of teamwork on employees' performance; the case of Compassion International Ghana*. UCC. <https://ir.ucc.edu.gh/xmlui/bitstream/handle/123456789/6632/NARTEY%2C2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2018). *Employee training and development*, 7e. McGraw-Hill Education.
- O'Neill, T. A., & Salas, E. (2018). Creating high performance teamwork in organizations. *Human Resource Management Review*, 28(4), 325–331. <https://tarjomefa.com/wp-content/uploads/2018/02/263-English-TarjomeFa.pdf>
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63–72.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), e028280. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh team work effectiveness terhadap kinerja pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal of Administration and Educational Management*, 3(1), 66–82.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Ulabor, E. A., Akande, S. O., & Abiodun, O. B. (2020). Investigating Impacts of Team-Building and Organisational Leadership on Corporate Productivity: Case Study of Selected Employees in Osun State Nigeria. *Business, Management and Economics Research*, 6(2), 21–29.
- Widodo, S. E. (2023). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 604–624.
- Zincirkiran, M., Emhan, A., & Yasar, M. F. (2015). Analysis of teamwork, organizational commitment and organizational performance: A study of health sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management*, 3(2).