

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Semua kalangan menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Kelangsungan hidup dari perusahaan itu tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan\organisasi. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kemungkinan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berarti mengatur dan mengurus sumber daya manusia sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) adalah lembaga pemerintah Non Kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pencarian dan pertolongan. Lahirnya organisasi SAR (Search and Rescue) di Indonesia yang saat ini bernama Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan diawali dengan adanya penyebutan "*Black Area*" bagi suatu negara yang tidak memiliki organisasi SAR. Dengan berbekal kemerdekaan, maka tahun 1950 Indonesia masuk menjadi anggota organisasi penerbangan internasional ICAO (*International Civil Aviation Organization*). Sejak saat itu Indonesia diharapkan mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran yang terjadi di Indonesia. Sebagai konsekuensi logis atas masuknya Indonesia menjadi anggota ICAO tersebut, maka pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1955 tentang Penetapan Dewan Penerbangan untuk membentuk panitia SAR. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan memiliki tugas untuk mencari, menolong, dan menyelamatkan korban dalam musibah seperti pelayaran, penerbangan, dan bencana alam lainnya.

Pencapaian kinerja karyawan yang baik, tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki skill dan kemampuan yang baik di bidangnya masing-masing. Sebuah perusahaan dinyatakan berhasil apabila kinerja pegawai baik. Kinerja dapat

diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai. Kinerja dapat mencerminkan produktivitas setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu upaya dalam peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari pelatihan pegawai dan kerjasama tim (*Team Work*). Melalui pelatihan dan kerjasama tim diharapkan pegawai dapat saling berkoordinasi satu sama lain dan menguasai ilmu pengetahuan baru melalui pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerjanya dalam melaksanakan tugas yang akan diemban.

Dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, Basarnas melaksanakan beberapa usaha guna mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan indikator masing-masing. Upaya tersebut antara lain peningkatan SDM baik dari segi kualitas maupun kuantitas, melaksanakan latihan pencarian dan pertolongan, koordinasi dengan Potensi SAR, serta memberikan pelatihan bagi Tenaga SAR dan Potensi SAR.

Tabel 1.1
Laporan Hasil Penilaian Kinerja Rata-rata Pegawai Basarnas Medan
Tahun 2020-2021

No	Unsur Penilaian Perilaku Kerja	2020	2021	Perbandingan	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	79,88	80,89	Naik	Tingkat Kinerja: Sangat Baik = 91-100 Baik = 81-90 Cukup = 71-80
2	Integritas	81,86	80,58	Turun	
3	Komitmen	80,58	80,58	Tetap	
4	Disiplin	81,94	79,56	Turun	
5	Kerjasama	80,87	79,44	Turun	

6	Kepemimpinan	81,97	80,88	Turun	
7	Rata-Rata	81,18	80,32	Turun	
8	Rata-rata SKP	84,26	83,36	Turun	

Sumber : LAPKIN Pegawai Basarnas Medan 2021

Berdasarkan data yang diperoleh dari Basarnas tentang hasil kinerja pegawai dari tahun 2020-2021 belum mencapai hasil yang maksimal. Dari data dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja tahun 2021 menurun dibandingkan dengan tahun 2020 yang sudah masuk kategori baik. Berdasarkan data tersebut para pegawai Basarnas harus lebih meningkatkan kualitas kinerja mereka untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi kedepannya. Untuk dapat mencapai hasil kualitas kinerja yang baik, diperlukan pelatihan dan kerjasama tim yang baik yang akan semakin meningkatkan hasil kinerja pegawai Basarnas agar mampu mencapai kualitas kinerja yang diharapkan.

Pelatihan pegawai menjadi hal yang sangat penting diperhatikan oleh setiap perusahaan. Melalui pelatihan, diharapkan pegawai dapat mempelajari dan menguasai kemampuan baru sehingga pegawai memperoleh kemampuan untuk mengemban tugasnya. Menurut Sumardjo dan Priansa, (2018 : 116) pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk membangun karakter pegawai dan untuk mengetahui kapasitas pegawai.

Sebagai upaya memperoleh pegawai yang produktif dan profesional, Basarnas melaksanakan program pelatihan kepada setiap pegawai. Sebagai garda terdepan dalam upaya pencarian dan pertolongan, Basarnas dituntut harus bekerja dengan berbagai tekanan dan harus mampu bekerja secara optimal. Basarnas terus menjaga citra dan kepercayaan masyarakat. Pelatihan menjadi solusi yang tepat dilaksanakan oleh Basarnas untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Tabel 1.2
Jumlah Anggota Basarnas yang Mengikuti Program
Pendidikan dan Pelatihan
Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Yang Mengikuti Pelatihan	Jenis Pelatihan
2017	18	SAR, JR, BST, AFF, MFA, SAT, MC, ARPA Simulator, ECDIS Simulator, Radar Simulator, Crowd Management, CMHB, BTOGT, BLGT, SSO, BRM, ARPA Simulator.
2018	14	INST, MFR, VAR, UWR, CSSR, BST, RDJM, AFF, BST, SAT, Radar Simulator, SCRIB, PSCRIB.
2019	19	CSR, JR, VAR, ABLE, BOCT, SSO, PSCRIB, ARPA Simulator, Radar Simulator, BRM, ECDIS, GMDSS, ORU, MFA, SAT, MC, BST, AFF, SDSA.
2020	16	MFR, BST, PSCRIB, AFF, BOCT, BST.
2021	17	DIKDAS, ORU, Crowd Management, CMHB, MFA, SAT, BOCT, ISM CODE, BST, RDJM, AFF.

Sumber : Kantor Basarnas Medan

Dilihat dari tabel tersebut bahwa anggota Basarnas Medan telah melakukan program DIKLAT atau sama dengan pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta mendapatkan sertifikasi keahlian bagi masing-masing anggota SAR. Pendidikan dan Pelatihan ini khusus diberikan kepada setiap anggota SAR untuk dapat menunjang keahlian mereka dan

meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas Pencarian dan Pertolongan. Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan berbeda untuk setiap bidang seperti Tim Rescuer dan ABK. Jenis Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan ada beberapa jenis seperti Pendidikan dan Pelatihan untuk mendapatkan sertifikasi keahlian pelaut yang ada beberapa jenisnya seperti BST, SAT, AFF, dan lainnya. Serta untuk tim Rescuer terdapat Pelatihan yang wajib diikuti oleh semua anggota yaitu DIKDAS (Pendidikan Dasar), dan ada Pendidikan dan Pelatihan lainnya untuk mendukung keahlian yang akan mereka butuhkan.

Kerjasama tim sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Devina (2018), Kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan sama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Melalui kerjasama tim diharapkan setiap pegawai dapat saling membantu dan saling mengoreksi setiap tugas yang dilaksanakan. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kerjasama yang baik antar pegawai, dimana setiap pegawai saling membutuhkan satu sama lain. Melalui Kerjasama Tim ini, diharapkan dapat mempererat hubungan antara seluruh pegawai sehingga terjalin relasi yang bagus di perusahaan.

Berdasarkan sumber dari pegawai Basarnas, kerjasama tim dinilai masih kurang maksimal, dan menjadi salah satu permasalahan dalam operasi pencarian dan penyelamatan korban bencana. Masalah-masalah yang terjadi akibat belum maksimalnya kerjasama tim ini dapat menyebabkan waktu operasi pencarian dan penyelamatan yang memakan waktu yang lebih lama dalam operasi. Akibatnya target penyelesaian operasi penyelamatan menjadi terlambat dan terkendala. Basarnas tentunya sangat membutuhkan kerjasama tim dalam melaksanakan operasi pencarian. Untuk mencapai tujuan tentunya membutuhkan partisipasi dari semua pihak pegawai Basarnas Kota Medan. Setiap pegawai diharapkan saling bekerjasama dalam mengemban tugas. Kerjasama tim ini dinyatakan berjalan dengan baik apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang sama dalam melaksanakan operasi pencarian atau pertolongan.

Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian

dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Basarnas merupakan instansi yang tidak bisa lepas dari sebuah kerjasama tim, karena dalam melaksanakan tugas yang diberikan, kerjasama tim sangat dibutuhkan untuk dalam menyelesaikan sebuah tugas ataupun melaksanakan misi penyelamatan. Seperti dalam tujuan dan sasaran Basarnas 2020-2024 pada Laporan kinerja 2021, kerjasama tim merupakan salah satu tujuan yang akan ditingkatkan untuk dapat mencapai hasil kinerja yang ditargetkan dibidang pencarian dan pertolongan.

Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan kerjasama tim yang terlihat bahwa kurangnya koordinasi satu tim dengan tim yang lain, kurangnya kontribusi tim lain, dan pengerahan yang kurang optimal dalam kerjasama tim yang sering terjadi di lapangan. Yang dimana pada saat melakukan operasi pencarian dan pertolongan dibutuhkan koordinasi semua tim agar pencarian dan pertolongan dapat dilakukan dengan waktu yang efektif, sehingga dapat mencegah korban dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk dapat mencapai persentase target hasil kinerja tahunan Basarnas, kerjasama tim merupakan salah satu faktor yang sangat dibutuhkan. Seperti waktu tanggap pencarian dan pertolongan, serta keberhasilan evakuasi korban pada pelaksanaan operasi pencarian dan pertolongan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Indah selaku bagian umum SDM, untuk dapat mencapai target persentase keberhasilan tugas, maka kerjasama tim merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam hal tersebut. Kerjasama tim yang baik mampu memberikan hasil kinerja yang maksimal dalam sebuah tugas. Berdasarkan konfirmasi dari Basarnas, kerjasama tim merupakan salah satu permasalahan yang masih perlu dibenahi, karena tidak jarang dalam sebuah tugas tidak ada kerjasama yang baik sehingga tugas yang diberikan tidak mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan konfirmasi dengan pegawai Basarnas, pelatihan pegawai menjadi program yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pelatihan ini dinilai menjadi hal yang wajib dilaksanakan mengingat kadang terjadinya kelambatan dalam proses evakuasi korban. Untuk mengatasi masalah tersebut, pelatihan diyakini menjadi opsi yang tepat untuk meningkatkan kualitas

kinerja pegawai. Pelatihan pegawai digunakan sebagai wadah untuk menempah kualitas, kematangan skill serta kemampuan karyawan. Jadi, pelatihan ini dilaksanakan untuk meminimalisir kegagalan dalam proses evakuasi korban.

Pada laporan hasil penilaian kinerja rata-rata pegawai Basarnas juga terlihat menurun, yang dimana kerjasama tim merupakan salah satu kunci dalam menyelesaikan sebuah operasi pencarian dan penyelamatan yang dilakukan. Hal ini bisa disebabkan karena kurangnya koordinasi dan komunikasi antar pegawai. Banyaknya tekanan pada saat bekerja juga dinilai berpengaruh terhadap kerjasama tim Basarnas. Pelaksanaan tugas evakuasi korban yang dilakukan oleh basarnas di lapangan sering dibantu oleh instansi lain seperti TNI dan Polri sehingga cepat selesai. Untuk menangani hal tersebut organisasi harus lebih mampu untuk memaksimalkan kerjasama tim untuk dapat menunjang kinerja pegawai Basarnas.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Basarnas Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Basarnas Medan?
2. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Basarnas Medan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kerjasama tim secara simultan terhadap pegawai Basarnas Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rincian yang dinyatakan pada rumusan masalah, maka bisa diketahui tujuan penelitian antara lain, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Basarnas Medan

2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Basarnas Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kerjasama tim terhadap kinerja Pegawai Basarnas Medan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai pelatihan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat memberikan informasi atau pengetahuan baru kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan dapat bermanfaat sebagai pedoman atau pembandingan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menyusun proposal skripsi dengan baik. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian teoritis ini adalah sebagai berikut:

a Bagi peneliti

Peneliti dapat mengembangkan dan memperoleh tambahan pengetahuan terkait dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pelatihan dan kerjasama tim yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak lain untuk memberikan informasi, wawasan dan referensi bacaan sehingga dapat memberikan perbandingan khusus mengenai pelatihan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

c Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai standar pengukuran kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian dan penulisan karya tulis ilmiah guna meningkatkan sumber daya dan kualitas Para Alumni Universitas

HKBP Nommensen Medan khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Studi Manajemen

2. Manfaat Praktis

a Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini bisa menjadi masukan yang bermanfaat dan tambahan informasi bagi organisasi terutama sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan yang terkait dengan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang organisasi

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Kaswan (2016: 2) menyatakan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Yanto dkk (2019), berpendapat bahwa pelatihan (*training*) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Menurut Kasmir (2016: 126) “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”.

Rivai (2015: 165), pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi untuk menambah pengetahuan dan skill anggota organisasi, keahlian atau skill yang baru akan meningkatkan performa yang lebih baik dari setiap anggota organisasi. Setiap organisasi harus menerapkan pelatihan bagi setiap anggota organisasi, karena dengan memiliki

keahlian, pengetahuan, pandangan yang baru akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.1.1.2 Faktor-faktor Pelatihan

Menurut Rivai (2014:173) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.1.1.3 Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Kasmir (2016: 138) ada dua macam yaitu sebagai berikut:

1. Metode Praktis (*On the Job Training*)

Metode ini memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja, artinya karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Biasanya metode ini dilakukan karena kondisi kebutuhan perusahaan yang mendesak. Pertimbangan lainnya karena peserta pelatihan dinilai sudah memiliki pengalaman tertentu, sehingga tinggal menyesuaikan diri dan memperdalam dengan kerjaan yang baru.

Dalam *On The Job Training* calon karyawan diberitahukan pengetahuan tentang:

- a. Struktur organisasi yang ada dalam perusahaan
- b. Bekerja dalam berbagai macam keterampilan
- c. Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan

- d. Magang di bagian-bagian tertentu atau cabang tertentu
 - e. Penugasan tugas sementara
2. Teknik Presentasi dan Metode Stimulasi
- Teknik presentasi memberikan pemahaman kepada karyawan melalui tatap muka secara langsung. Artinya pelatihan diberikan didalam ruangan tertentu. Instruktur memberikan materi langsung ke peserta pelatihan dan peserta dapat menanggapi materi yang diberikan. Model pelatihan semacam ini dapat dilakukan dengan cara:
- a Sistem perkuliahan dikelas
 - b Presentasi video
 - c Konferensi
 - d Workshop

2.1.1.4 Indikator-Indikator Pelatihan

Untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa indikator dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan, menurut Kasmir (2016: 140) diantaranya:

1. Instruktur
Untuk meningkatkan skill pegawai, maka pelatih yang akan melatih pegawai harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang yang akan dilakukan dalam program pelatihan.
2. Peserta
Peserta dalam program pelatihan adalah pegawai yang memiliki standar program pelatihan dan memiliki semangat belajar untuk mengikuti pelatihan tersebut.
3. Materi Pelatihan
Materi yang akan diberikan pada program pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diadakan oleh suatu organisasi, dan materi pelatihan harus terstruktur agar peserta dapat mengikuti pelatihan dan dapat menerapkannya pada tugas yang akan diberikan oleh perusahaan.

4. Lokasi Pelatihan

Lokasi penelitian ini harus sesuai dengan materi yang akan diberikan, jika materi tugas berlokasi diluar ruangan, maka pelatihan akan dilakukan di lokasi luar perusahaan. Sehingga pegawai perusahaan akan mengerti dengan materi yang diberikan yang sesuai dengan lokasi dan pelatihan dapat dilakukan secara optimal.

5. Lingkungan

Lingkungan pelatihan harus didukung oleh sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang program pelatihan tersebut. Lingkungan yang diberikan harus memadai dan memberikan kenyamanan bagi pegawai yang mengikuti pelatihan, sehingga dapat memberikan hasil pelatihan yang maksimal.

2.1.2 Kerjasama Tim

2.1.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan kerjasama tim untuk dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Kerjasama tim (team work) menurut Lawasi dan Triatmanto (2017) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Menurut Yani dan Ismail (2021) kerjasama tim merupakan kegiatan yang dilakukan oleh suatu kelompok kerja dalam suatu organisasi. Kerjasama tim ini biasanya beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda satu dengan lainnya untuk saling mendukung dalam melaksanakan tugas, perbedaan keahlian ini menjadi kekuatan anggota untuk saling mendukung dan mendorong satu dengan yang lain agar tercapainya tujuan organisasi. Menurut Davis (2014:76), kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri.

Kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Kerjasama tim merupakan bentuk kerjasama beberapa anggota organisasi dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmet untuk mencapai misi yang sudah disepakati bersama dan untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi salah satu untuk mencapai tujuan bersama. Pada sebuah tim, beban pekerjaan dibagi sesuai dengan keahlian masing-masing.

Dari beberapa pendapat ahli tentang kerjasama tim, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan bentuk kerjasama dari berbagai anggota dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki masing-masing anggota untuk mengemban tugas yang diberikan dan mampu menyelesaikan tugas bersama dengan kerjasama tim yang baik antar anggota. Sehingga dengan adanya kerjasama tim ini organisasi dapat berjalan sesuai yang diharapkan dan tujuan organisasi dapat dicapai bersama-sama.

2.1.2.2 Indikator-indikator Kerjasama Tim

Indikator kerjasama tim menurut Davis (2014) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan yang sama
Pada sebuah tim mereka harus memiliki tujuan yang sama, dengan rasa tanggung jawab masing-masing pada tugas mereka dapat mewujudkan tujuan tersebut dengan kerjasama tim yang baik
2. Antusiasme
Dalam sebuah tim harus memiliki antusiasme dan semangat dalam melakukan tugas bersama.
3. Peran dan Tanggung Jawab yang jelas
Setiap anggota harus dapat menyesuaikan peran dan tanggung jawab yang dimiliki, dengan mengerti peran dan tanggung jawabnya maka kerjasama tim akan dapat terlaksana secara maksimal dan tugas dapat selesai dengan baik.

4. Komunikasi yang Efektif

Kunci sebuah kerjasama tim adalah komunikasi, jika komunikasi berjalan dengan baik dan sesuai arahan, maka tujuan organisasi dapat dicapai dengan kerjasama tim yang maksimal

5. Resolusi konflik

Yaitu bagaimana sebuah tim dapat menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam tim tersebut dan konflik dapat diselesaikan dengan baik-baik.

6. *Share Power*

Dalam sebuah tim yang terbentuk harus ada pembagian kekuasaan, agar setiap tim dapat terarah sesuai arahan pemimpin dalam sebuah tim.

7. Keahlian

Keahlian yang dimiliki oleh setiap anggota merupakan penopang bagi sebuah tim, tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dari masing-masing tim. Dengan keahlian yang saling mengisi satu sama lain, maka tugas dapat dilaksanakan dengan baik.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mendasari Terbentuknya Kerjasama Tim

Terbentuknya suatu kerjasama tim didasari oleh beberapa faktor-faktor yang berperan penting didalamnya. Menurut Hatta et al., (2017) ada beberapa faktor yang mendasari dibentuknya sebuah kerjasama tim dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Rasa tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius dikerjakan.
2. Saling berkontribusi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan instansi.
3. Anggota tim dapat saling mengenal atau saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu.
4. Kerjasama tim dapat membina kekompakan dalam suatu instansi.

2.1.2.4 Ciri-ciri Kerjasama Tim

Dalam kerjasama tim terdapat beberapa ciri-ciri yang bisa membedakan kerja sama tim yang berjalan dengan baik sesuai yang diinginkan suatu perusahaan.. Menurut Masyithah et al., (2018) terdapat 4 ciri-ciri kerjasama tim yaitu:

1. Memiliki tujuan bersama, anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. Bersinergi positif, anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
3. Tanggung jawab individu dan bersama, anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.
4. Keahlian yang saling melengkapi, anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013: 67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2018:182), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hidayat dkk (2017) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah sejauh mana mereka memberikan dampak atau pengaruh serta berkontribusi dalam suatu organisasi, yang dapat meliputi kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran dan sikap yang kooperatif atau kerjasama. Sedangkan menurut Rivai (2014:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil, kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan tolak ukur atas hasil kerja seorang pegawai bagi sebuah organisasi, tanggung jawab yang dijalankan dan dilaksanakan pegawai selama periode tertentu menjadi hasil dari kinerja pegawai tersebut.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian
Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan
2. Pengetahuan
Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

8. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013: 282), terdapat beberapa indikator kinerja pegawai yang diukur dengan kualitas pelayanan antara lain:

1 **Kualitas Kerja**

Adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan tugas yang diberikan dan dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan

2 **Kuantitas Kerja**

Adalah seberapa lama seorang bekerja dalam waktu kerja. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas masing-masing.

3 **Pelaksanaan Tugas**

Adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4 **Tanggung Jawab**

Adalah tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rustania Marbun	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan	Pelatihan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2.	Fereddy Siagian	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon	Kerjasama Tim (X) Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				AMC Kota Cirebon.
3	Ahmad Wildan, Abdul Ajiz, dan Indra Edi	Pengaruh Pemberdayaan, Pelatihan, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Smk Merdesa Di Kota Serang	Pemberdayaan (X1) Pelatihan (X2) Kerjasama Tim (X3) Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan, Pelatihan, dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai SMK Merdesa Di Kota Serang

Sumber : *Diolah penulis (2023)*

2.3 Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah sebuah cara yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang akan dilakukan oleh pegawai. Pelatihan dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Marbun (2021) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan, menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya program pelatihan maka akan menambah kemampuan dan keterampilan pegawai, kinerja

pegawai akan semakin baik bila memiliki kemampuan dan kerampilan dalam melaksanakan tugasnya

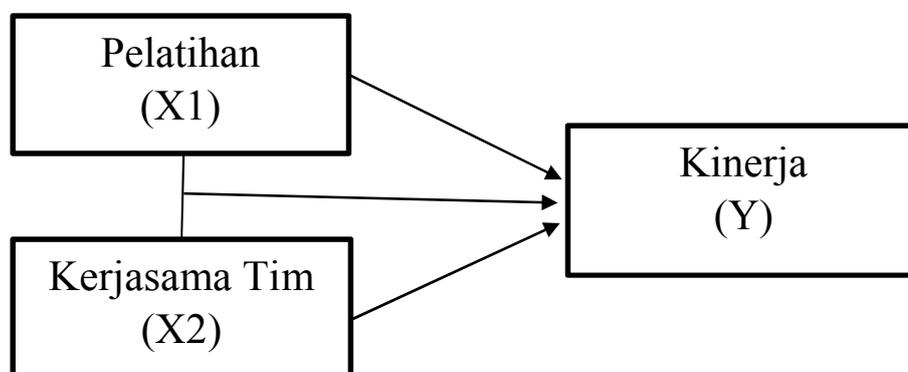
2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama Tim merupakan salah satu hal yang sangat dibutuhkan sebuah organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi ada berbagai divisi maupun bidang pekerjaan, dalam hal inilah dibutuhkannya sebuah kerjasama tim untuk dapat mewujudkan tujuan bersama. Kerjasama Tim merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi salah satu untuk mencapai tujuan bersama, pada sebuah tim beban pekerjaan sesuatu dengan keahlian masing-masing. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Siagian (2020) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon, menunjukkan bahwa Kerjasama Tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kerjasama Tim memainkan peran penting dalam kinerja pegawai, anggota organisasi bekerjasama secara efektif dan kolaboratif sehingga hal ini akan memiliki hubungan dengan hasil kinerja pegawai. Secara umum, kerjasama tim yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mengoptimalkan penggunaan keterampilan individu, melakukan komunikasi yang baik sesama anggota organisasi.

3. Pengaruh Pelatihan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Pelatihan dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kerjasama Tim merupakan salah satu hal yang sangat dibutuhkan sebuah organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Dalam sebuah organisasi ada berbagai divisi maupun bidang pekerjaan, dalam hal inilah dibutuhkan sebuah kerjasama tim untuk dapat mewujudkan tujuan bersama. Kerjasama Tim merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi salah satu untuk mencapai tujuan bersama, pada sebuah tim beban pekerjaan sesuatu dengan keahlian masing-masing. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh wildan dkk (2022) Pengaruh Pemberdayaan, Pelatihan, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Smk Merdesa Di Kota Serang, menunjukkan bahwa pemberdayaan, pelatihan dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Merdesa Serang. Pelatihan dan kerjasama tim akan mampu meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi bila dilakukan dengan maksimal. Pelatihan akan menambah kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas, dan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, pegawai membutuhkan kerjasama tim yang baik untuk dapat mencapai hasil kinerja yang maksimal



Sumber : Diolah penulis (2023)

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang kebenarannya masih diragukan dan harus dibuktikan terlebih dahulu. Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Basarnas Medan
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Basarnas Medan
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dan Kerjasama Tim Secara Simultan Terhadap Kinerja pegawai Basarnas Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2020:8)

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Medan. Jalan Jamin Ginting, No.99, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan – 20136. Waktu penelitian dilaksanakan dari mulai Oktober 2022 sampai dengan selesai, sesuai dengan kondisi lapangan dan objek penelitian.

3.3 Populasi, Sampel, Dan Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota SAR yang ada pada Kantor Basarnas Kota Medan yang berjumlah 86 orang, yang terdiri dari 54 personil Rescuer, 32 personil ABK,

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu Sugiyono (2020: 81). Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan perhitungan sampel menurut Rumus Slovin, rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 46 pegawai. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan adalah 10%

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

e² = standard error 10%

Jumlah populasi ini merupakan ukuran populasi (N) dalam rumus slovin. Derajat standar error yang ditentukan sebesar 0,1%, sehingga memberikan hasil jumlah sampel penelitian minimal 46. Berikut adalah perhitungan sampel dengan rumus Slovin.

$$n = \frac{86}{1 + 86 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{86}{1 + 86(0,1)^2}$$

$$n = \frac{86}{1,86}$$

$$= 46,23$$

= 46 orang

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang didapat berjumlah 46 orang pegawai. Untuk populasi jumlahnya telah ditentukan sebanyak 86 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik *probability sampling* dengan teknik *Stratified Random Sampling* yang dimana menentukan sampel berdasarkan kelompok pendidikan yang ada di Basarnas Medan. Dengan 4 orang lulusan S1, 5 orang lulusan D3, dan sisanya lulusan SMA/Sederajat. Karena kelompok S1 dan D3 terlalu kecil dibandingkan dengan kelompok SMA/Sederajat, maka seluruh kelompok S1 dan D3 semuanya diambil sebagai sampel, dan 37 orang dari kelompok SMA/Sederajat

Tabel 3. 1
Strata Tingkat Pendidikan Pegawai Basarnas Medan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
SMA/ Sederajat	37
D3	5
S1	4

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer diperoleh melalui survey, wawancara, dan observasi lapangan. Survei lapangan yaitu dengan memberikan kuesioner kepada responden. Kuesioner terdiri dari pernyataan tertentu, yaitu pertanyaan yang telah diberikan alternatif jawabannya, sehingga responden tidak diberi kebebasan dalam menjawab. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form kepada Pegawai Basarnas Medan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan membaca literatur, jurnal yang terkait dengan penelitian, lembaga penelitian, Surat kabar, Internet, serta data lainnya.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1 Kuesioner

Peneliti menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Basarnas Kota Medan

2 Wawancara

Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab dengan responden maupun pihak-pihak lainnya yang terkait dengan obyek penelitian.

3.6 Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator variabel	Skala
-----------------	--------------------------	---------------------------	--------------

Variabel	Definisi Variabel	Indikator variabel	Skala
Pelatihan (X1)	Menurut Kasmir (2016: 126) “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”.	Menurut Kasmir (2016: 126) terdapat beberapa indikator pelatihan, yaitu: 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi Pelatihan 4. Lokasi Penelitian 5. Lingkungan	Likert
Kerjasama Tim (X2)	Menurut Davis (2014: 76) “Kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri”.	Menurut Davis (2014: 76) terdapat beberapa indikator kerjasama tim, yaitu: 1. Tujuan yang sama 2. Antusiasme 3. Peran dan Tanggung Jawab yang Jelas 4. Komunikasi yang Efektif 5. Resolusi	Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator variabel	Skala
		Konflik 6. Share Power 7. Keahlian	
Kinerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2013: 67) “Kinerja berasal dari kata <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.	Menurut Mangkunegara (2013:67) terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab	Likert

3.7 Skala Pengukuran

Tabel 3.3
Pengukuran Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2

5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
---	---------------------------	---

Sumber : Sugiyono (2020:93)

3.8 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor variabel. Adapun dasar pengambilan keputusan atas hasil uji validitas adalah :

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan instrumen dinyatakan valid
- 2) Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur (daftar kuesioner) yang digunakan. Suatu alat ukur dinyatakan *reliable* atau dapat dipercaya adalah jika hasil atau data ketergantungan yang diperoleh pada waktu yang berbeda. Uji reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* yang $\geq 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrument. Jika *koefisien Cronbatch Alpha* yang $\leq 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrument. Selain itu, *Cronbatch Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsisten internal reliabilitas

3. 9 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi tersebut baik atau tidak. Dalam kaidah statistik ekonometrika, apabila menggunakan regresi linear berganda, perlu melakukan pengujian terlebih dahulu terhadap kemungkinan pelanggaran asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, alat uji statistik linear berganda dapat digunakan.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai statistik parametric, jika data tidak terdistribusi dengan normal dapat dipakai non-parametrik. Suatu model regresi yang valid adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan data-data P-P (Plot Test). Pengujian normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1 Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2 Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan pada model regresi. Gejala varian yang tidak sama ini disebut heterokedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas.

Maka dasar pengambilan keputusan :

- 1 Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2 Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independent). Model regresi yang tidak seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka

variabel-variabel ini tidak orthogonal adalah variabel independent yang nilainya sama dengan nol. Uji Multikolinearitas menggunakan kriteria Variance inflation factor (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinearitas yang serius. Sebaiknya bila $VIF < 5$, menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode Analisis Data dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda. Metode Analisa berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Pelatihan (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Di dalam menganalisa data ini penulis menggunakan bantuan aplikasi software SPSS 25.0 For Windows. Adapun persamaan regresinya adalah

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kerjasama Tim

β_1 = Koefisien regresi Pelatihan

β_2 = Koefisien regresi Kerjasama Tim

e = Standart error

3.10.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah berkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependent. Uji-t ini dilakukan untuk pengujian yang berguna untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel Pelatihan (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

- a Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima sehingga variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel (Y) maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji stasi F. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2 Jika $f_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar keragaman yang diberikan variabel bebas (Pelatihan dan Kerjasama Tim) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Jika R^2 semakin mendekati 1 berarti model persamaan regresi yang digunakan sudah sesuai untuk menjelaskan hubungan antara variabel Y dan X. Jika R^2 semakin mendekati 0 berarti model regresi yang digunakan tidak dapat menjelaskan hubungan antar variabel Y dan X dengan baik.

