

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN BULELENG

Luh Merta Sukmaningsih¹; Ni Made Wulan Sari Sanjaya²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : mertasukma01@gmail.com (Koresponding)

Submit: 31 Mei 2024

Review: 02 Juni 2024

Publish: 26 Juni 2024

Abstract: This research aims to determine the effect of teamwork on employee performance and employee training on employee performance at the Buleleng Regency Central Bureau of Statistics Office. The method used in this research is quantitative using data obtained from questionnaires. The sample in this research was 33 people or all employees of the Buleleng Regency Central Statistics Agency. The data analysis technique uses multiple linear regression. The research results show that: (1) Teamwork has a positive and significant effect on employee performance. (2) Employee Training has no effect on Employee Performance (3) Teamwork

Keywords: *Teamwork, Employee Training, Employee Performance*

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain : Pertama, jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS. Kedua, Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan. Ketiga,

Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien. Dan yang keempat, dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh Badan Pusat Statistik adalah Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder. Yang kedua, membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional. Selanjutnya, mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistic serta yang terakhir membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

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 pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan melalui Laporan Kinerja 2020-2022 pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, diketahui data tujuan, sasaran strategis, dan capaian kinerja dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
RATA-RATA CAPAIAN KINERJA BPS KABUPATEN BULELENG

Tujuan	Sasaran Strategis	Capaian Kinerja (%)		
		2020	2021	2022
T1 Menyediakan Data Statistik untuk dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan.	1 Meningkatkan pemanfaatan data statistik yang berkualitas.	98,53	90,03	86,00
T2 Meningkatkan kolaborasi, integrasi, sinkronisasi, dan standarisasi dalam penyelenggaraan SSN.	2 Penguatan komitmen K/L/D/I terhadap SSN.	95,00	92,00	85,00
T3 Meningkatkan pelayanan prima dalam penyelenggaraan SSN.	3 Penguatan statistik sektoral K/L/D/I.	81,00	70,55	84,20
T4 Penguatan tata kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi.	4 SDM statistik yang unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata kelola kelembagaan.	86,60	80,00	70,00
Rata-Rata Capaian Kinerja		90,28%	83,40%	81,03%

(Sumber: <http://bulelengtab.bps.go.id/>)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijabarkan bahwa dilihat dari tahun 2020 ke tahun 2022 mengalami penurunan dengan rata-rata capaian kinerja BPS Kabupaten Buleleng tahun 2020 sebesar 90,28% dan tahun 2021 sebesar 83,40% mengalami penurunan bila dibandingkan dengan tahun 2022 yang mencapai 81,03 %. Hal ini sesuai dengan penelitian Sihombing P. L. T., Maria Ulfa B. (2019), yang menyatakan bahwa strategi adalah suatu bentuk pendekatan perencanaan menyeluruh yang berkaitan dengan penerapan gagasan, rencana, dan perolehan kegiatan selama jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyusun strategi yang tepat untuk mencapai tujuannya

Pada saat pelaksanaan observasi awal alasan menggunakan variabel Kerjasama tim dan Pelatihan Pegawai, karena pada variabel kerjasama tim adanya miss komunikasi antar pegawai atau Kurangnya koordinasi dan komunikasi ketua tim dengan anggota atau

mitra kerja sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak berjalan dengan lancar dan pekerjaan tidak selesai sesuai dengan apa yang ditargetkan sebelumnya. Selain itu untuk variabel Pelatihan pegawai bahwa Pelatihan yang kurang bisa diserap oleh mitra kerja, Karena Banyak organik atau pegawai yang masih memperbaiki inputan data dari mitra kerja atau bahkan menginput data ulang karena inputan tersebut dari awal salah. Selain itu beberapa pegawai susah mengatur waktu untuk mengikuti pelatihan dikarenakan pekerjaan mendesak ataupun harus segera diselesaikan sehingga pegawai tersebut masih belum bisa mengikutinya pelatihan sedangkan untuk tahun 2020 sampai dengan 2022 indonesia menghadapi pandemi COVID 19 yang berdampak di segala aspek kehidupan termasuk para Pegawai Pemerintahan yang harus bekerja dirumah atau WFH.

Lembaga dengan perlu memperhatikan lebih jauh mengenai masalah masalah yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen lembaga yang berhubungan dengan pegawai, karena pegawai yang menjadi faktor utama penggerak roda lembaga. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan organisasi. Tanpa keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul tersebut maka keberadaan sumber daya lain tidak akan mampu memberikan manfaat yang optimal bagi pencapaian tujuan lembaga. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan, memiliki peranan penting dalam melaksanakan tanggung jawab dari organisasi.

Organisasi akan membuat kerjasama tim untuk memudahkan manajemen dan pengontrolan kinerja pegawai. Kerjasama tim sebagai suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan keterampilan saling

melengkapi yang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan tujuan kinerja serta harapan bersama secara efektif dan efisien, dimana mereka memegang pertanggung jawaban pada dirinya sendiri Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu dengan jalan meningkatkan kerjasama tim dan kreativitas pegawai (Syor Yani & Iriani Ismail, 2021)

Dalam kerjasama tim sangat membutuhkan kemauan untuk bersama-sama menyelesaikan pekerjaan. Tanggung jawab Ini harus dilaksanakan sebaik mungkin agar target organisasi dapat dicapai. Namun, berdasarkan hasil observasi pada ketua tim atau mitra kerja di BPS Kabupaten Buleleng ini beberapa kali kurang baik terlihat pada ketua tim atau mitra kerja tersebut lalai dalam menjalankan tugas, kurangnya komunikasi antara ketua tim dengan mitra kerja dan masih ada beberapa mitra kerja yang kurang mengerti bagaimana alur pekerjaan serta kurang mengerti dalam penginputan atau pengolahan data tersebut.

Kerjasama tim sebagai kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. kerjasama tim diantara bagian-bagian organisasi. Biasanya kerjasama tim beranggota orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam organisasi setiap pegawai mampu bekerjasama dalam mengungkapkan harapan yang positif, saling memberikan dorongan dan membangun semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pelatihan merupakan suatu prosedur yang menyangkut pemeliharaan atau peningkatan kemampuan pegawai dalam bekerja agar dapat membuahkan hasil yang efektif. Perubahan kinerja pegawai dapat terjadi sewaktu-waktu dan biasanya disebabkan oleh berbagai macam faktor internal dan eksternal. Jika perubahan kinerja pegawai menunjukkan tren yang menurun maka harus segera dicari solusinya, salah satunya dengan memberikan pelatihan kerja.

Menurut Mangkunegara 2011:50 dalam Irwan, D. (2019), pelatihan adalah metode pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang memungkinkan personel non-manajerial memperdalam pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan tertentu. Pelatihan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Rivai (2015:87) dalam Asteria and Dwiyanza (2021) menyatakan bahwa Pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai aktivitas peningkatan kinerja saat ini dan kinerja di masa depan.

METODE

Lokasi Penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan dilaksanakan, pada penelitian ini lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng tepatnya di Jl. Dewi Sartika Selatan No.19, Kaliuntu, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81116. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng yang berjumlah 33 orang dan sample yang digunakan yaitu seluruh Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik observasi, dokumentasi dan kuesioner.

HASIL

Tabel 5.1
HASIL UJI VALIDITAS

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kerjasama Tim (X1)	X1.1	,878	,291	Valid
		X1.2	,768	,291	Valid
		X1.3	,896	,291	Valid
2	Pelatihan Pegawai (X2)	X2.1	,906	,291	Valid
		X2.2	,903	,291	Valid
		X2.3	,878	,291	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	,840	,291	Valid
		Y.2	,736	,291	Valid
		Y.3	,898	,291	Valid
		Y.4	,736	,291	Valid

Sumber : Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dikatakan bahwa dari ketiga variabel pernyataan tersebut sudah valid. Hal ini ditandai dengan *Corrected Item-Total Correlation* > r_{tabel} (0,291). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel Kerjasama Tim (X1), Pelatihan Pegawai (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 5.2
RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Cronbach's Alpha	>/< 0,60	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	,798	> 0,60	Reliabel
Pelatihan Pegawai (X2)	,875	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	,818	> 0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 5.2 menyatakan bahwa semua Cronbach's Alpha memiliki nilai diatas 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa variable Kerjasama Tim (X1), Pelatihan Pegawai (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) merupakan reliabel atau mempunyai ketepatan yang tinggi dijadikan variable pada suatu penelitian.

Tabel 5.3

UJI NORMALITAS NON-PARAMETRIC KOLMOGOROV-SMIRNOV ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	33
Normal Parameters**	Mean .0000000 Std. Deviation .90511735
Most Extreme Differences	Absolute .192 Positive .184 Negative -.192
Test Statistic	.192
Asymp. Sig. (2-tailed)	.003 ^a

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Lampiran 3 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,003 dibawah signifikan 0,05, Sehingga dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi dengan normal sehingga tidak memenuhi salah satu asumsi.

Tabel 5.4

UJI MULTIKOLINEARITAS TOLERANCE DAN VIF

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.950	1.697		.559	.580		
	Kerjasama Tim	.986	.234	.697	4.221	.000	.265	3.596
	Pelatihan Pegawai	.263	.213	.203	1.232	.227	.265	3.596

Sumber: Lampiran 3 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 5.4 menyatakan bahwa hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variable *Independen* yang memiliki nilai *tolerance* < 0,10 sedangkan nilai VIF juga menunjukkan tidak adanya nilai yang > 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel *independent* dalam model regresi.

Tabel 5.5

UJI HETEROKEDASTISITAS GLEJSER

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.701	1.127		.622	.539
	Kerjasama Tim	.151	.155	.327	.976	.337
	Pelatihan Pegawai	-.156	.142	-.369	-1.102	.279

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Lampiran 3 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 5.5 menyatakan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai signifikan 0,337 > 0,05 dan variabel Pelatihan Pegawai (X2) memiliki nilai signifikan 0,279 > 0,05. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

Tabel 5.6

UJI AUTOKORELASI DURBIN-WATSON

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.767	.751	.93542	2.540

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Pegawai, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran 3 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat diketahui nilai Durbin-Watson yang dihasilkan dari model regresi 2,540. Sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan signifikan 0,05 dengan Jumlah Responden (n) = 33
Jumlah Pernyataan (k) = 2d
U = 1,321
dL = 1,577
4 - dU = 4 - 1,321 = 2, 679
4 - dL = 4 - 1,577 = 2, 423

Maka dU < d < 4 - dU atau 1,321 < 2,540 < 2, 679, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif ataupun negatif dengan tingkat signifikan 0,05 atau bisa disimpulkan juga bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 5.7

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.950	1.697		.559	.580
	Kerjasama Tim	.986	.234	.697	4.221	.000
	Pelatihan Pegawai	.263	.213	.203	1.232	.227

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran 4 Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 5.7 menunjukkan bahwa persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,950 + 0,986 X1 + 0,263 X2 + e$$

Pada persamaan diatas dapat dilihat bahwa Kerjasama Tim (X1) dan Pelatihan

Pegawai (X2) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa:

- a. Konstanta (a) = 0,950 ini menunjukkan dimana jika variabel Kerjasama Tim (X1) dan Pelatihan Pegawai (X2) memiliki nilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai 0,950.
- b. Koefisien Kerjasama Tim (X1) = 0,986 ini berarti variabel Kerjasama Tim (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), atau dengan kata lain jika Kerjasama Tim (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,986 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap atau bernilai 0.

Koefisien Pelatihan Pegawai (X2) = 0,263 ini berarti variabel Pelatihan Pegawai (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), atau dengan kata lain jika Pelatihan Pegawai (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,263 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap atau bernilai 0.

Tabel 5.8

UJI KELAYAKAN MODEL

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.751	.93542

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Pegawai, Kerjasama Tim

Sumber: Lampiran 4 Uji Kelayakan Model

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel diatas bahwa besarnya *R Square* adalah 0,767. Hal ini berarti memberi sumbangan pengaruh variabel Kerjasama Tim (X1) dan Pelatihan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 76,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Kerjasama Tim (X1) dan Pelatihan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng sebesar 76,7% sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 5.9

UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.295	2	43.148	49.311	.000 ^b
	Residual	26.250	30	.875		
	Total	112.545	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Pegawai, Kerjasama Tim

Sumber: Lampiran 4 Uji Kelayakan Model

Berdasarkan Tabel 5.9 menyatakan bahwa nilai F_{hitung} adalah 49,311, dengan menggunakan derajat kebebasan $df = (3-1), (33-3)$ dan tingkat kepercayaan 0,05% maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,31. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,311 > 3,31$), demikian juga hasil uji signifikan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Kerjasama Tim (X1) dan Pelatihan Pegawai (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Jadi semakin ditingkatkannya Kerjasama Tim dan Pelatihan Pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat juga.

Tabel 5.10

UJI SIGNIFIKANSI INDIVIDUAL (UJI T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.950	1.697		.559	.580
	Kerjasama Tim	.986	.234	.697	4.221	.000
	Pelatihan Pegawai	.263	.213	.203	1.232	.227

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran 4 Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 5.10 menunjukkan bahwa nilai perolehan t_{hitung} dari masing-masing variabel *independent*, kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan $df = 30$ ($33-2-1$) adalah 1,697 dapat dilihat dilampiran 4. Adapun hasil perbandingan adalah sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel Kerjasama Tim (X1) adalah 4,221 dan nilai t_{tabel} adalah 1,697 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,221 > 1,697$) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Jadi semakin baik pengaruh Kerjasama Tim maka semakin meningkatnya Kinerja Pegawai.

2. Nilai t_{hitung} variabel Pelatihan Pegawai (X2) adalah 1,232 dan nilai t_{tabel} adalah 1,697 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,232 < 1,697$) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,227 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Pegawai (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Jadi semakin rendahnya Pelatihan Pegawai maka tidak adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena kurangnya pelatihan pada tenaga kerja akan berdampak buruk bagi pertumbuhan instansi dimana adanya ketidakefisienan kinerja pegawai yang menghambat Instansi untuk mencapai tujuannya.

PEMBAHASAN

Kerja tim merupakan suatu kegiatan yang dipimpin dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di dalam dan antar organisasi. (Mulia, 2019; Siregar dan Nasution, 2010).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2020) mengungkapkan bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dipenelitian lagi yang dilakukan oleh Letsoin & Ratnasari (2020) juga mengungkapkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 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.

Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan pusat Statistik Kabupaten Buleleng, hal ini dapat dilihat di Uji Signifikansi Individual (Uji t) yang memperoleh bahwa Nilai t_{hitung} variabel Kerjasama Tim (X1) adalah 4,221 dan nilai t_{tabel} adalah 1,697 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,221 > 1,697$) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan dari hipotesis yang pertama menyatakan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai diterima. Jadi semakin baik pengaruh Kerjasama Tim maka semakin meningkatnya Kinerja Pegawai. Pegawai yang saling bekerja sama akan menghasilkan kinerja yang lebih besar dari pada jumlah input individual baik dalam berbagi informasi, menghadapi informasi, menghadapi masalah dan yang lainnya, meningkatkan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan proyek, mampu merespon kebutuhan secara seimbang, meningkatkan motivasi tim, meningkatkan kekuatan tim secara bersamaan, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, meningkatkan komitmen tim sebagai bagian dari solusi yang efektif.

Berdasarkan hasil, diketahui bahwa 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)

Menurut Mangkunegara 2017 (Irwan. D, 2019), pelatihan adalah metode pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang memungkinkan personel non-manajerial memperdalam pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan tertentu. Pada dasarnya pegawai sangat membutuhkan potensi khusus yang mendukung *job description*, sehingga kompetensi dianggap lebih penting dari pelatihan. Penelitian yang dilakukan oleh salah satu dosen Kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma yang bernama Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi yang berjudul Peningkatan Kinerja Pegawai melalui *Knowledge Sharing*, Pelatihan dan Kompetensi dengan hasil Analisis yang sudah dijelaskan dapat diketahui bahwa hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,302 dan nilai t sebesar 3,400 dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,50$ yang ternyata lebih besar dari t_{tabel} 1,96 yang menunjukkan hipotesis kedua yang mengatakan Semakin baik kualitas pelatihan pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai di Dinas Perdagangan, Prindustrian dan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan bahwa variabel Pelatihan Pegawai tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan pusat Statistik Kabupaten Buleleng, hal ini dapat dilihat pada Uji Signifikansi Individual (Uji t) bahwa Nilai t_{hitung} variabel Pelatihan Pegawai (X2) adalah 1,232 dan nilai t_{tabel} adalah 1,697 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,232 < 1,697$) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,227 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan dari hipotesis yang kedua menyatakan bahwa variabel Pelatihan Pegawai tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hokgy Wicaksono S. 2019 yang berjudul “

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur. Dimana hasil sesuai dengan penelitian ini yang menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai karena pelatihan dilaksanakan hanya untuk meningkatkan prestasi.

Jadi semakin rendahnya Pelatihan Pegawai maka tidak adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena kurangnya pelatihan pada tenaga kerja akan berdampak buruk bagi pertumbuhan instansi dimana adanya ketidakefisienan kinerja pegawai yang menghambat Instansi untuk mencapai tujuannya. Selain itu, tidak semua Pegawai yang bekerja dalam suatu instansi atau organisasi menganggap bahwa pelatihan yang diberikan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.

Menurut Nurjanah, D. (2023), dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, upaya yang terkoordinasi diharapkan akan berdampak baik pada pelaksanaan yang representatif dan pencapaian ini harus terlihat dari kualitas dan jumlah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Meskipun demikian, permasalahan yang sering muncul dalam upaya terkoordinasi kelompok adalah tidak adanya serikat pekerja dan kolaborasi perwakilan, dan hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi terkadang tidak selesai tepat waktu dan tidak langsung sehingga pelaksanaan selanjutnya tidak selesai dan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti mengenai variabel kerjasama tim, dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Hasanuddin (2021) dengan judul kerjasama tim dan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kerjasama tim dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis Uji Signifikansi Simultan (Uji F) yang digunakan untuk menguji seluruh variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*, yang menyatakan bahwa nilai F_{hitung} adalah 49,311, dengan menggunakan derajat kebebasan $df = (4-1), (33-3)$ dan tingkat kepercayaan 0,05% maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,31. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,311 > 3,31$), demikian juga hasil uji signifikan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Kerjasama Tim dan Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Semakin meningkat Kerjasama Tim dan Pelatihan Pegawai yang dimiliki pegawai maka semakin meningkat pula kinerja Pegawai. Dengan demikian penelitian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Kerjasama Tim dan Pelatihan Pegawai yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dipaparkan beberapa hal kesimpulan penting yaitu sebagai berikut :

1. Semakin baik pengaruh Kerjasama Tim maka semakin meningkatnya Kinerja Pegawai yang ditunjukkan pada Uji Signifikansi Individual (Uji T) dengan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan pusat Statistik Kabupaten Buleleng.
2. Semakin rendahnya Pelatihan Pegawai yang dimiliki maka semakin rendah pula Kinerja Pegawai yang ditunjukkan pada Uji Signifikansi Individual (Uji T) dengan hasil H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Pegawai (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan pusat Statistik Kabupaten

Buleleng.

3. Semakin meningkat Kerjasama Tim yang dan Pelatihan Pegawai yang dilaksanakan seluruh pegawai maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai dapat ditunjukkan pada hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Kerjasama Tim dan Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan pusat Statistik Kabupaten Buleleng

DAFTAR RUJUKAN

- Afif, L. S., & Dudija, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Dan Umum Pt Pos Indonesia. *eProceedings of Management*, 6(3).
- Aulia, R. R. (2023). *Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Pada Produk Somethinc (Studi Pada Konsumen Somethinc di Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro).
- Bradanata, M. W. (2021). *Peran Kerjasama Tim Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Honda Semarang Center)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Senus Pertanian 2023 Pencacahan Lengkap*. Indonesia. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, (2022). *Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi BPS Kabupaten Buleleng*. Diakses pada 13 Maret 2024.
- Badan Pusat Statistik. BPS Kabupaten Brebes. *Bps.go.id*. 2023. Diakses pada 20 September 2023.

- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 200-207.
- Dewi, K. T. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawa Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Buleleng. *Artha Satya Dharma*, 12(1), 119-137.
- Hasanah, L. N. M. (2022). *Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Heprima, N. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Odie Konveksi tahun 2018.
- Hermanto, H. (2020). *Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 135-146.
- Indriani, S. (2022). Kerjasama Tim dalam Organisasi. dalam <https://web.syehhnurjati.ac.id/lp2m/2022/08/10/kerjasama-tim>
- IRAWAN, D. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Awak Mobil Tangki (AMT) PT Pertamina (Persero) Depo Tangjungwangi Kabupaten Banyuwangi* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis).
- Kartika, R. D. (2021). Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sari Bhuana Singaraja. *Artha Satya Dharma*, 14(1), 42-51.
- Mekari Talenta, (2022). Apa saya Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli
- Nurjanah, D. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gatukaca* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570.
- Putri, D. M., Arafat, Y., & Aradea, R. (2021). Analisis Aspek Permodalan Koperasi Karyawan Bank Mandiri Wilayah II Palembang. *Journal of Education Research*, 2(2), 74-81.
- Pratiwi, N. L. P. E. Y. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing, Pelatihan dan Kompetensi. *ARTHA SATYA DHARMA*, 14(1), 35-41.
- Saepudin, S., Fauzi, A., & Pujiwati, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: SLR. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 156-171.
- Saifuddin, M., Indiworo, R. H. E., & Indriasari, I. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Pemberdayaan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(6), 235-248.

- Sesaria, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi CV Multi Baja Medan. *Publik Reform*, 6, 1-16.
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 324-334.
- Siregar, P. H. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Wicaksono, H. S. (2019). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7(2).
- Yani, S., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan UD Gerald Unedo Putra Di Bangkalan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(4).
- Yasin, M., Sangkota, M., Nurapih, N., Azis, A., Sakaria, M., Wahab, A., & Pagisi, E. W. I. (2023). Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Dan Masyarakat (Kesramas) Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 11(1), 34-43.
- Yunus, F. M. (2021). *Pengaruh Kualitas Produk, Celebrity Endorser Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Skin Care Pada Klinik Kecantikan Ms Glow Bekasi* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIEI)).
- Zainina, B. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Operasional Perumda Air Minum Tirta Kencana Jombang)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).