

PENGARUH PELATIHAN, KERJASAMA TIM DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAwai PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS A PEKANBARU

Siti Aminah, Bakaruddin, Dwi Hastuti
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: sitiaminahhrp07@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah pelatihan, kerjasama tim dan fasilitas kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru, dengan jumlah responden sebanyak 82 responden. Penelitian ini bersifat explanatory yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata kunci : Pelatihan, Kerjasama Tim dan Fasilitas Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada lembaga pemerintahan, manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa aparatur sipil negara (ASN) beserta Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) atau honorer beroperasi sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditentukan, tantangan utama yang dihadapi oleh lembaga pemerintahan saat ini adalah menciptakan pelayanan yang baik dalam mengayomi masyarakat dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga pelayanan publik dapat berlangsung dengan efektif dan efisien. Kualitas seorang pegawai dalam suatu lembaga pemerintahan sangat mempengaruhi kinerja atau performa yang dihasilkan (Suartini, 2023).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan target dan wewenang yang dimilikinya, dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan tanpa keterlambatan, sehingga tujuan lembaga pemerintahan dapat terwujud dengan tetap memperhatikan norma

dan etika kerja (Oktavia, 2021). Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama agar Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru sehingga dapat bertahan saat ini. Kinerja yang baik akan berdampak positif pada perkembangan suatu organisasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat memberikan dampak negatif. Oleh karena itu, semakin baik kinerja pegawai, semakin besar pula peluang untuk mencapai tujuan organisasi (Oktavia, 2021)

Adapun data capaian kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru Periode 2022-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Capaian Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru Periode 2022-2024

a. Kriteria Penilaian Berdasarkan Hasil Kerja Pegawai

No	Unsur Yang Dinilai	Tahun	Kategori	Total	Administrasi	Rekruter	Operator Komunikasi	Anak Buah Kapal
1	Capaian Kinerja	2022	Sangat Baik	30	4	20	1	5
			Baik	73	13	45	2	13
			Perlu Perbaikan	2	0	2	0	0
			Sangat Kurang	0	0	0	0	0
			Jumlah pegawai			105		
2	Capaian Kinerja	2023	Sangat Baik	33	5	22	1	5
			Baik	71	12	44	2	13
			Perlu Perbaikan	2	0	1	0	1
			Sangat Kurang	0	0	0	0	0
			Jumlah Pegawai			106		
3	Capaian Kinerja	2024	Sangat Baik	39	6	25	2	6
			Baik	67	11	42	1	13
			Perlu Perbaikan	0	0	0	0	0
			Sangat Kurang	1	0	0	0	1
			Jumlah Pegawai			107		

Sumber: Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru

b. Kriteria Penilaian Berdasarkan Perilaku Kerja Pegawai

Perilaku Kerja Pegawai	Sesuai Ekspektasi			Belum Sesuai Ekspektasi		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Berorientasi Pelayanan	103	104	106	2	2	1
Akuntabel	95	92	94	10	14	13
Kompeten	99	89	88	12	17	19
Harmonis	86	88	85	19	18	22
Loyal	96	90	87	14	16	20
Adaptif	92	90	89	13	16	18
Kolaboratif	90	89	93	15	17	14

Sumber: Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas capaian kinerja pegawai memiliki dua kriteria penilaian yaitu kriteria penilaian berdasarkan hasil kerja pegawai dan kriteria penilaian berdasarkan perilaku kerja pegawai. Pada kriteria penilaian berdasarkan hasil kerja selama 3 tahun terakhir menunjukkan kecenderungan peningkatan pada kategori sangat baik dari 30 orang pada tahun 2022, 33 orang pada tahun 2023 hingga 39 orang pada tahun 2024. Namun juga disertai dengan penurunan kategori baik dari 73 orang pada tahun 2022, 71 orang tahun 2023 menjadi 67 orang pada tahun 2024. Maka dapat diartikan bahwa sebagian dari pegawai dengan kategori baik belum dapat sepenuhnya naik ketingkat kategori sangat baik. Bahkan terdapat 1 (satu) orang dengan kategori sangat kurang pada tahun 2024.

Pelatihan adalah proses pembelajaran singkat dan terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta menanamkan nilai-nilai seperti ketaatan, loyalitas, dan kedisiplinan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, kondusif, serta membantu pegawai memahami dan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif (Noor *et al.*, 2023).

Dari hasil pengamatan pada Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru terdapat pelatihan IT (*Information Technology*) yang dimana pada pelatihan IT yang inovatif seringkali terhambat oleh kesenjangan generasi, di mana pegawai yang lebih tua mengalami kesulitan dalam mengadaptasi teknologi baru, sehingga memerlukan pendekatan pelatihan yang lebih personal dan fleksibel.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Noor *et al.*, 2023) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan sangat diperlukan bagi seluruh pegawai untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam melakukan keterampilan bekerja pada instansi, sehingga dapat meningkatkan hasil kinerjanya agar lebih optimal untuk perkembangan kedepan yang lebih baik (Noor *et al.*, 2023). hal ini sejalan dengan penelitian Nurfahmi, *et al.* (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Putri, *et al.* (2024) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kerjasama tim. Menurut Pohan, *et al.* (2024) kerjasama tim dapat diartikan sebagai suatu bentuk kolaborasi antar individu yang bekerja secara kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama tim yang terkelola dengan baik sangat berpengaruh pada pencapaian kinerja perusahaan yang optimal, karena turut meningkatkan produktivitas dan efisiensi pekerjaan (Putri & Marginingsih, 2025). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junaedy, *et al.* (2024) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Maria,

et al. (2024) menunjukkan kerja sama tim berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Kerjasama tim di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru masih menghadapi kendala dari aspek sumber daya manusia yang belum memadai, Hal ini terlihat dari terbatasnya jumlah sumber daya manusia ketika rollangan petugas rescuer untuk siaga, serta kurangnya tenaga administrasi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Pekanbaru, sehingga untuk beberapa pekerjaan teknis, seorang pegawai terpaksa merangkap pekerjaan (*double job*). Situasi ini berpotensi menurunkan efektivitas kerja sama tim dan dapat memicu munculnya konflik akibat ketidakpuasan di dalam tim

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang diberikan instansi kepada pegawai agar dapat dipakai untuk mempermudah pekerjaan pegawai, sehingga mampu mengoptimalkan penyelesaian tugas serta mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas instansi (Rangkuti, et al. 2021). Tanpa dukungan fasilitas kerja yang lengkap, dapat menghambat aktivitas kerja dan kinerja perusahaan pun menurun dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Fadilah dan Banin, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang lakukan oleh Rahmi dan Masripah (2025) menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Dewi dan Rismawati (2023) menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fasilitas sarana dan prasarana di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru di bidang pencarian dan pertolongan, masih perlu pemenuhan kebutuhan (kuantitas) agar dapat memberikan kinerja sebagaimana yang diharapkan. Sampai dengan saat ini Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru belum sepenuhnya memiliki standar sarana dan prasarana sesuai dengan aturan yang berlaku sesuai dengan standar minimal kebutuhan guna memenuhi standar kebutuhan sesuai luas dan kondisi geografis, karakteristik kecelakaan, bencana dan kondisi membahayakan manusia yang terdapat di wilayah kerja Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian diatas, ditemukan hasil penelitian yang tidak konsisten mengenai pengaruh pelatihan, kerjasama tim dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun sisi lain ada variabel yang lain juga berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dan belum ada penelitian sebelumnya yang secara khusus mengkaji hubungan ketiga variabel independen tersebut dengan kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pelatihan, Kerjasama Tim**

dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru”

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Khaeruman et al., (2021) Kinerja pegawai/karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, Fatoni *et al.*, (2016) juga mengatakan bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerjanya dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang atau jasa sebagai produk yang dihasilkan oleh organisasinya. kinerja pegawai berkenaan langsung dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Baik buruknya kinerja pegawai di suatu organisasi dapat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi (Nurazizah *et al.*, 2024).

Pelatihan (X1)

Pelatihan (*training*) adalah proses Pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan tehnik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung dipraktekkan di tempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari (Larasati, 2018). Sedangkan menurut Idrus *et al.*, (2022) Pelatihan (*training*) adalah suatu proses peningkatan dan upaya untuk menyempurnakan kompetensi, termasuk bakat, keahlian, keterampilan, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya guna mendukung pencapaian tujuan industri.

Kerjasama Tim (X2)

Kerjasama tim dalam bahasa Inggris adalah *team work*. *Team work* merupakan gabungan dari kata “*team*” yang mempunyai arti tim atau kelompok dan “*work*” yang dapat diartikan kerja. Sehingga jika digabungkan secara harfiah kata “*team work*” dapat diartikan bekerja dalam sebuah tim. Kerja sama tim adalah keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan bersama dan berkoordinir dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Notosudjono et al., 2022). Sedangkan menurut Fahmi, (2017) kerjasama tim kerja sekumpulan orang yang memiliki kesamaan visi dan misi yang bekerja dalam usaha melaksanakan terwujudnya pekerjaan tersebut.

Pembentukan tim kerja dilakukan karena keinginan untuk mempercepat suatu pekerjaan agar terlaksana sesuai dengan waktu yang ditagertkan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan perangkat untuk bekerja atau sumber daya peralatan kerja meliputi peralatan kerja, bahan, dan sarana prasarana yang bisa mempengaruhi pelaksanaan kerja, dengan memperhatikan pengguna fasilitas kerja atau kualitas fisiknya, intelektual nya dan cara melakukan atau menggunakannya (Pettalongi et al., 2024). Sedangkan menurut Jelatu & Jewaru, (2024) fasilitas kerja merupakan semua atau keseluruhan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik yang dilihat secara fisik ataupun tidak yang akan diberikan kepada pegawai atau karyawan, guna memperlancar kegiatan organisasi yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan, sekaligus mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan guna memperoleh kepuasan kerja serta menciptakan kinerja pegawai

Tabel 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan target dan wewenang yang dimilikinya, dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan tanpa keterlambatan, sehingga tujuan lembaga pemerintahan dapat terwujud dengan tetap memperhatikan norma dan etika kerja (Oktavia, 2021).	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar pegawai (Kasmir, 2016)
2	Pelatihan (X1)	Pelatihan (training) adalah suatu proses peningkatan dan upaya untuk menyempurnakan kompetensi, termasuk bakat, keahlian, keterampilan, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya guna mendukung pencapaian tujuan industri (Idrus et al., 2022).	1. Instruktur 2. Peserta Pelatihan 3. Pemilihan Metode Pelatihan 4. Materi 5. Tujuan Pelatihan (Dessler, 2015)
3	Kerjasama Tim (X2)	Kerja sama tim adalah keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan bersama dan berkoordinir dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan	1. Kemampuan menerima teman seprofesi 2. Kemampuan berkomunikasi dalam kerja sama 3. Kemampuan bekerja dalam tim 4. Kemampuan membina kerjasama

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
		(Notosudjono et al., 2022)	5.Positive thinking terhadap teman seprofesi 6.Kemampuan saling mengingatkan kelemahan anggota tim 7.Kemampuan menerima saran dari anggota tim 8.Kemampuan saling memaafkan anggota tim (Busro, 2018)
4	Fasilitas Kerja (X3)	Fasilitas kerja merupakan perangkat untuk bekerja atau sumber daya peralatan kerja meliputi peralatan kerja, bahan, dan sarana prasarana yang bisa mempengaruhi pelaksanaan kerja, dengan memperhatikan pengguna fasilitas kerja atau kualitas fisiknya, intelektual nya dan cara melakukan atau menggunakannya (Pettalongi et al., 2024)	1.Fasilitas alat kerja a.Fasilitas Alat Kerja Manajemen b.Fasilitas Alat Kerja Operasional 2.Fasilitas Perlengkapan Kerja 3.Fasilitas Sosial (Moenir, 2014)

Sumber: Data diolah 2025

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif karena bertujuan untuk mengukur pengaruh antara variabel-variabel independen yaitu pelatihan (X1), kerjasama tim (X2), dan fasilitas kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian Populasi merupakan area apakah organisasi, orang, wilayah atau data lainnya yang akan diteliti (Kasmir, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan jumlah 102 pegawai.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan data dalam penelitian. Yang terpenting pengambilan sampel harus mempresentasikan dan mewakili populasi secara keseluruhan (Kasmir, 2022). Sampel dihitung dengan menggunakan teknik Slovin menurut Kasmir (2022) Dalam penelitian ini, persentase batas toleransi yang bisa ditolerir adalah 5% (0,05). Maka sampel yang di dapatkan dengan menggunakan rumus slovin ini adalah sebanyak 82 orang. Selanjutnya cara pengambilan sampel menggunakan metode *Proportional Stratified Random Sampling*, yaitu

pengambilan sampel secara proporsional pada masing-masing jabatan (Kasmir, 2022).

Tabel 3 Jumlah sampel yang akan diteliti

No	Jabatan	ASN	Dibulatkan
1	Administrasi	$17 / 102 \times 82 = 13,6$	14
2	Rescuer	$67 / 102 \times 82 = 53,8$	54
3	Operator Komunikasi	$3 / 102 \times 82 = 2,4$	2
4	ABK (Anak Buah Kapal)	$15 / 102 \times 82 = 12,0$	12
Jumlah			82

Sumber: Data diolah, 2025

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian untuk memperoleh data yang valid. Pada penelitian ini data diperoleh melalui observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner (angket) kepada pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru. Pernyataan disusun dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala likert lima poin, mulai dari: 1“Sangat Tidak Setuju (STS)”,

2“Tidak Setuju(TS)”, 3“Netral(N)”, 4“Setuju(S)”, 5 “Sangat Setuju (SS)”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Pada Penelitian ini uji statistik deskriptif mencakup nilai minimum, maximum, rata-rata (mean) dan standar deviasi dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel independennya yaitu pelatihan (X1), kerjasama tim (X2) dan fasilitas kerja (X3) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	82	40.00	58.00	52.4390	3.31885
Pelatihan	82	35.00	50.00	41.1220	3.27878
Kerjasama Tim	82	57.00	79.00	69.3659	4.59606
Fasilitas Kerja	82	31.00	50.00	39.9390	3.65941
Valid N (listwise)	82				

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan hasil statistik deskriptif pada keseluruhan variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai minimum sebesar 40,00, nilai maksimum sebesar 58,00, nilai mean sebesar 52,4390 dan nilai std. deviasi sebesar 3,31885. Hal ini menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel kinerja pegawai (Y) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

2. Pelatihan (X1)

Variabel pelatihan (X1) memiliki nilai minimum sebesar 35,00, nilai maksimum sebesar 50,00, nilai mean sebesar 41.1220 dan nilai std. deviasi sebesar 3,27878. Hal ini menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel pelatihan (X1) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

3. Kerjasama Tim (X2)

Variabel kerjasama Tim (X2) memiliki nilai minimum sebesar 57,00, nilai maksimum sebesar 79,00, nilai mean sebesar 69,3659 dan nilai std. deviasi sebesar 4,59606. Hal ini menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel kerjasama tim (X2) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

4. Fasilitas Kerja (X3)

Variabel fasilitas kerja (X3) memiliki nilai minimum sebesar 31,00, nilai maksimum sebesar 50,00, nilai mean sebesar 39,9390 dan nilai std. deviasi sebesar 3,65941. Hal ini menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel fasilitas kerja (X3) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Seluruh butir pernyataan pada instrumen variabel dependen maupun variabel independen dinyatakan valid, karena nilai r hitung masing-masing variabel lebih besar dari r tabel (0,217). Dengan demikian, secara statistik dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pernyataan pada variabel dependen dan independen layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
Kinerja Pegawai (Y)	0,658	0,60	Reliabel
Pelatihan (X1)	0,750	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,781	0,60	Reliabel
Fasilitas Kerja (X3)	0,814	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa koefisien cronbach alpha $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	82

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54420822
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.080
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov Test* didapatkan dengan nilai Asymp Sig. 0,087. Maka hasil uji normalitas penelitian ini dapat dikatakan residual telah berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig. $0,087 > 0,05$.

Uji Multikolineritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolineritas

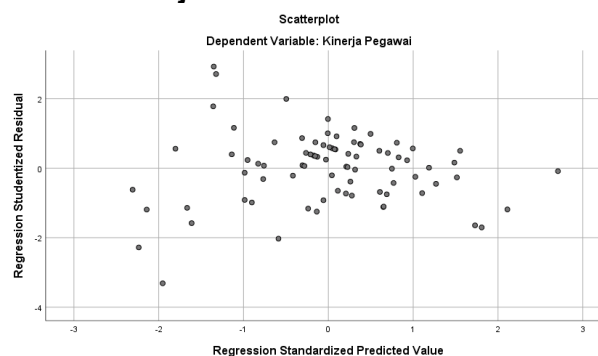
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	0,768	1,303
Kerjasama Tim	0,887	1,127
Fasilitas Kerja	0,763	1,311

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa seluruh variable independen yaitu pelatihan, Kerjasama tim dan fasilitas kerja memiliki nilai tolerance kurang dari 1, serta memiliki nilai vif yang kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengandung masalah multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan pada gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk sebuah pola. artinya data yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15.851	5.125	
	Pelatihan	.090	.100	.089
	Kerjasama Tim	.375	.067	.519
	Fasilitas Kerja	.172	.090	.189

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Interprestasi dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 15,851 + 0,090 + 0,375 + 0,172$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 15,851. Artinya adalah apabila pelatihan, kerjasama tim dan fasilitas kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja pegawai sebesar 15,851.
2. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel pelatihan, sebesar 0,090. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,090. Dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel Kerjasama tim, sebesar 0,375. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel kerjasama tim sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,375. Dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja, sebesar 0,172. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel fasilitas kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,172. Dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Persial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,851	5,125		.003
	Pelatihan (X1)	0,090	0,100	0,089	.370
	Kerjasama Tim (X2)	0,375	0,067	0,519	.000
	Fasilitas Kerja (X3)	0,172	0,090	0,189	.060

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.
Variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 0,901 dan signifikansi 0,370. Dengan demikian maka diketahui $t \text{ hitung } (0,091) < t \text{ tabel}$

(1,991) dan signifikansi (0,370) > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya adalah pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel kerjasama tim memiliki nilai t hitung sebesar 5.636 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (5.636) > t tabel (1,991) dan signifikansi (0,000) < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya adalah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel fasilitas kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,906 dan signifikansi 0,060. Dengan demikian maka diketahui t hitung (1,906) < t tabel (1,991) dan signifikansi (0,060) > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya adalah fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.390	2.59267

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,412 atau 41,2%. Artinya variabel dependen yaitu kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu pelatihan, kerjasama tim dan fasilitas kerja sebesar 41,2%, sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari salah satu variabel independen yaitu kerjasama tim terhadap variabel dependennya yaitu kinerja pegawai. Dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independennya yaitu pelatihan dan fasilitas kerja terhadap variabel dependennya yaitu kinerja pegawai di kantor pencarian dan pertolongan

kelas a Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari analisis data pada analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis berikut, maka diketahui bahwa:

Pelatihan (X1) Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), variabel pelatihan memiliki nilai t hitung $(0,091) < t$ tabel $(1,991)$ dan signifikansi $(0,370) > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. dengan demikian pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan atau penurunan program pelatihan yang diberikan belum mampu memberikan perubahan yang berarti pada kinerja pegawai, Hal ini disebabkan oleh mayoritas pegawai di kantor tersebut memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, sehingga tingkat keterlibatan mereka dalam kegiatan pelatihan, khususnya pelatihan fisik, relatif rendah. Selain itu, metode pelatihan yang dilaksanakan juga dinilai kurang sesuai dengan pendekatan *on the job training*, sehingga efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi terbatas.

Pelatihan yang ada belum sepenuhnya dirancang atau dilaksanakan secara efektif sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai masih terbatas (Nurjanah & Setyawan, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian (Pradesi et al., 2024) yang menyatakan apabila pelatihan kerja tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan, maka pelatihan kerja hanya akan sia-sia saja dilakukan oleh karyawan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wicaksono S, 2019) dan (Shefani & Jaya, 2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi tidak relevan dengan penelitian (Wildan et al., 2022) dan (Sukmaningsih & Sanjaya, 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerjasama Tim Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) memiliki nilai t hitung $(5,636) > t$ tabel $(1,991)$ dan signifikansi $(0,000) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kerjasama antar pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan kerjasama tim yang baik dalam membagi tugas secara proporsional, saling membantu ketika rekan mengalami kendala, dan menjaga koordinasi yang efektif dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini meminimalkan terjadinya *double job*

atau tumpang tindih tugas, sehingga beban kerja dapat tersebar secara merata dan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efisien.

Kerjasama tim yang baik memastikan pembagian tugas merata dan koordinasi lancar, sehingga beban kerja tidak menumpuk pada individu tertentu dan kinerja tetap optimal. Sehingga kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Darmawan et al., 2025).. Hal ini sejalan dengan penelitian Putri et al., (2024) dan Kamaluddin et al., (2023) bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga pada penelitian Sukmaningsih dan Sanjaya (2024) bahwa variabel kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fasilitas Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) memiliki nilai t hitung sebesar 1,906 dan signifikansi 0,060. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($1,906$) < t tabel ($1,991$) dan signifikansi ($0,060$) > $0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. dengan demikian fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang ada belum sepenuhnya menjadi faktor penentu peningkatan kinerja pegawai, karena fasilitas yang tersedia dapat dialihkan ke fasilitas yang sedang tidak digunakan atau penggunaannya belum optimal.

Fasilitas kerja dengan ketersediaan yang berbeda-beda. pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sumber daya yang ada, sehingga keterbatasan fasilitas tidak secara langsung menurunkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Dewi & Rismawati, 2023) dan (Nurhadian, 2019). Tetapi tidak relevan dengan penelitian Sya'ban et al., (2021), Rahmaviani et al., (2024) dan Pelasula et al., (2024) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang telah dilaksanakan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja, hal ini disebabkan pelatihan yang kurang sesuai dengan prinsip on the job training contohnya pada pelatihan menggunakan metode IT (Information Technology) menyebabkan pegawai yang sudah usia lanjut terlambat dalam memahami materi pelatihan karena kesulitan beradaptasi dengan

teknologi sehingga pelatihan tidak tepat sasaran, dan menghasilkan kinerja yang tidak meningkat.

2. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa koordinasi, pembagian tugas yang efektif, dan dukungan antarpegawai mampu meningkatkan efisiensi kerja serta meminimalkan terjadinya double job, sehingga kinerja tim secara keseluruhan menjadi lebih optimal.
3. Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas yang memadai penting sebagai penunjang pekerjaan, kondisi fasilitas yang sudah tersedia membuat keberadaannya tidak menjadi faktor pembeda dalam peningkatan kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, adapun saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menggunakan teknik wawancara dalam metode pengumpulan data supaya hasil yang diperoleh akan semakin akurat.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengganti atau memperluas objek penelitian. sehingga dapat mewakili populasi yang lebih luas.
3. Bagi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam hal perbaikan Sumber Daya Manusianya yakni gaya pelatihan agar disusun lebih terarah dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan, khususnya pelatihan fisik dan teknis yang mendukung tugas pencarian dan pertolongan. Pelatihan sebaiknya dilaksanakan secara berkala, serta menggunakan metode on the job training untuk memastikan keterampilan yang diperoleh dapat langsung diaplikasikan dalam pekerjaan, perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan kualitas kerjasama tim dan mengusahakan pemeliharaan dan pembaruan fasilitas tetap perlu dilakukan untuk menjaga kelancaran operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Darmawan, R., Sungkono, & Karnama, M. M. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang perusahaan karena sumber daya manusia merupakan subyek dari setiap aktif atas perusahaan . berkembang di era globalisasi saat. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 4, 111–126.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi ke 14)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, I. S. P., & Rismawati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(3), 1–17.
- Fadilah, F., & Banin, Q. Al. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung, Alfabeta.
- Fatoni, A., Somad, M. A., & Ilham, M. (2016). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Pengawasan*. Sumedang, Alqaprint Jatinangor.
- Idrus, N., Suhairi, S., & Nurfahmi, N. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal ilmiah matansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 5(1), 71–78.
- Jelatu, H., & Jewaru, M. (2024). *Optimalisasi Kinerja Organisasi (Sinergi Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja)*. Amerta Media.
- Kamaluddin, L. A., Firman, A., & Agussalim. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 6(3), 457–466.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta, PT. Rajagrafindo.Persada.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen,Akutntansi, san bisnis)*. Depok, PT. RajaGrafindo Persada.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., & Ferradia, Y. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. Banten, CV. AA. RIZKY.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Deepublish.
- Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 2(2), 559–570.
- Notosudjono, D., Retnowati, R., & Mardiana. (2022). *Peningkatan Perilaku Inovatif*

Guru Melalui Penguatan Kerjasama Tim, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Visioner. Malang, Media Nusa Creative.

- Nurazizah, E. K., Komaruddin, & Pohan, asril A. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.* 2(1), 110–122.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 12(1), 1–9. <https://doi.org/10.55208/fsd8s139>
- Nurjanah, D., & Setyawan, A. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. *Gatutkaca (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).*
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaitta, D. T., Tousalwa, C. C., Administrasi, J., Politeknik, N., & Ambon, N. (2024). *Jurnal administrasi terapan vol 3, no. 2, september 2024 pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kabupaten maluku tengah.* 3(2), 455–464.
- Pettalongi, S. S., Fikdawati, R., Tialonawarmi, F., Joesyiana, K., & Jatmiko, L. T. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Cilegon, Runzune Sapta Konsultan. <http://repository.uindatokarama.ac.id/3449/1/BUKU-PENGEMBANGAN SDM.pdf>
- Pradesi, S. N., Yuliyana, W., & Komalasari, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 25–31.
- Putri, M. A., Irfan, A., & Wirayudha, A. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sukabumi. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 155–162.
- Putri, S. O., & Marginingsih, R. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT XYZ. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 196–210.
- Rahmaviani, L., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 485–498.
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021*, 553–564.
- Shefani, Nur, A., & Jaya, Chandra, R. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung.* 2022, 862–872.
- Suartini, N. K. (2023). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pegawai Negeri Sipil: Praktik Terbaik Dan Tantangan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(July), 809–819.

- Sukmaningsih, L. M., & Sanjaya, N. M. W. S. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. *Jurnal Daya Saing*, 10(2), 1–10.
- Sya'ban, R., Suri, C. M. M., Akbar, A., & Khalid, I. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perusahaan Daerah. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 199–206.
- Wicaksono S, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7(2).
- Wildan, A., Ajiz, A., & Edi, I. (2022). Pengaruh Pemberdayaan, Pelatihan, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai SMK Merdesa Di Kota Serang. *E-Journal Studia Manajemen*, 11(1), 1–12.