

Penerapan Pelatihan dan Kerjasama Tim Dalam Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada BKPSDM Kabupaten Karawang)

Amara Praditias Julianty ¹⁾, Karyaningsih ²⁾

^{1) 2)} Universitas Singaperbangsa Karawang

¹⁾ 1910631020279@student.unsika.ac.id

²⁾ karyaningsih@fe.unsika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisa terkait adanya Penerapan pelatihan dan kerja sama tim dalam kinerja pegawai pada BKPSDM Kab. Karawang. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini beserta dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data primer yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner dan wawancara tidak terstruktur, teknik *nonprobability sampling* menjadi teknik dalam pengumpulan data penelitian ini. Pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang menjadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 58 pegawai, untuk menentukan sampel dengan menggunakan sampling jenuh sebanyak 49 pegawai ASN. Keberhasilan penelitian ini dengan menggunakan Microsoft Word, Microsoft Excel dan SPSS 24. Pada penelitian ini memberikan fakta adanya Penerapan secara parsial signifikan pada variable pelatihan sebesar 26% dan variable kerja sama tim sebesar 67,9% dalam kinerja pegawai pada BKPSDM Kab. Karawang. Selanjutnya terdapat Penerapan simultan pada variable pelatihan dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Karawang dengan kontribusi nilai simultan mencapai 74,4% dan sisanya yaitu 25,6% adalah kontribusi dari variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai.

Abstract

In this study, it is related to the influence of training and teamwork on employee performance at BKPSDM Karawang Regency. The quantitative method used in this study along with descriptive and verification approaches. The primary data used in this study were questionnaires and unstructured interviews. The non-probability sampling technique for collecting data in this study. Employees at BKPSDM Karawang Regency became the population in this study totaling 58 employees, to determine the sample using saturated sampling as many as 49 ASN employees. The success of this research using Microsoft Word, Microsoft Excel and SPSS 24. In this study, it provides the fact that there is a significant partial effect on the training variable of 26% and the teamwork variable of 67,9% on employee performance at BKPSDM Karawang Regency. Furthermore, there is a simultaneous effect on training and teamwork variables on the performance of BKPSDM Karawang Regency with a simultaneous value contribution reaching 74,4% and the remaining 25,6% is contribution of other variables not examined in this study.

Keywords: Training, Teamwork, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Di era yang semakin maju, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif ditengah perkembangan teknologi yang semakin canggih yang dapat menggantikan pekerjaan yang bersifat dasar. Sekertaris Daerah (Sekda) Jawa Barat yaitu Setiawan Wangsaatmaja menekankan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mampu beradaptasi dengan memiliki kreativitas dan daya pikir yang inovatif agar dapat bertahan dan mampu bersaing dengan perkembangan teknologi. Agar mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kreatifitas, daya pikir yang inovatif, profesional dan bertanggung jawab, tentu diperlukan pemikiran bersama. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya khususnya sumber daya aparatur, tentu menjadi salah satu prioritas utama sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) juga menjadi penentu sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan atau *goals* yang ingin di capai (*PORTAL JABARPROVGOID*, 2023). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) terdapat di masing-masing daerah di seluruh Indonesia, diantaranya di Kabupaten Karawang. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat diPenerapani melalui hasil kinerja pegawai

atau hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Dalam menjalankan tugas untuk mencapai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), BKPSDM Kabupaten Karawang pada tahun 2019 mencapai target sebesar 86,94%. Pada tahun 2020 BKPSDM Kabupaten Karawang mengalami kenaikan yang cukup tinggi yaitu mencapai target sebesar 98,71% dan mengalami sedikit penurunan pada tahun 2021 yaitu sebesar 95,25%.

Untuk memastikan pada ketiga indikator tersebut yaitu pelatihan, kerja sama tim dan kinerja pegawai benar perlu ditingkatkan atau tidak, peneliti mengadakan survei pra-penelitian yang memiliki hasil bahwa pada kinerja pegawai masih ada pegawai yang belum memiliki hasil kerja yang akurat dan konsisten juga masih ada pegawai yang belum menaati peraturan yang berlaku dengan baik di Kabupaten Karawang. Pada pelatihan masih ada pegawai yang belum memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai. Selain itu, pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan bidang pekerjaan, serta masih terdapat pegawai yang merasa sarana prasarana pelatihan belum sesuai dan efektif. Dan pada kerja sama tim yaitu masih ada anggota tim yang belum memiliki kesadaran untuk mengerahkan potensi untuk mencapai tujuan, serta masih ada anggota tim yang belum memiliki kepercayaan satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan mengenai pelatihan, kerja sama tim dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. Selain itu, untuk mengetahui seberapa besar penerapan pelatihan dan kerja sama tim baik secara parsial maupun simultan dalam kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan (BKPSDM) Kabupaten Karawang.

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen diilihat sebagai ilmu dan seni selain itu dikatakan sebagai profesi karena manajemen didasari oleh keahlian khusus dalam mencapai prestasi manajer yang diikar dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara professional (SUSAN, 2019). Pendapat lain dikemukakan oleh (Supomo & Nurhayati, 2022) yang mengatakan bahwa manajemen merupakan aktivitas pengorganisasian, perencanaan, penempatan, pengendalian, pemotivasian, penempatan, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap Perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh Perusahaan sehingga akan dihasilkan untuk sebuah produk atau jasa dengan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Khasanah (2018) yang dikutip dalam (Patricia, 2021) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk pengukuran mengenai pentingnya anggota organisasi sebagai sumber daya yang akan mendukung tercapainya tujuan atau goals suatu Perusahaan dimana pelaksanaan fungsi dan kegiatan perusahaan atau organisasi yang menjamin bahwa mereka dipekerjakan dengan efektif juga adil yang digunakan untuk kepentingan sebuah Perusahaan atau organisasi, individu dan Masyarakat. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, yang dimulai dari perencanaan sampai dengan pemberhentian sumber daya manusia itu sendiri. Dengan tujuan untuk membantu sebuah Perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan Perusahaan atau organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi, dimana menurut (Kurniawan & Syarief, 2022) dan (Maiti & Bidinger, 2020) yaitu sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Planning*) : menetapkan program kepegawaian seperti pengorganisasian, pengendalian, pengarahan, pelatihan, pengadaan, pengintegrasian, kompensasi, kedisiplinan, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) : menetapkan pembagian kerja, hubungan kerjam delegasi wewenang integrasi dan koordinasi dalam *organization chart*.
- c. Pengarahan (*Directing*) : aktivitas memberikan arahan kepada seluruh pegawai dalam Perusahaan atau organisasi.
- d. Pengendalian (*Controlling*) : mengendalikan seluruh pegawai untuk menaati segala peraturan yang berlaku yang meliputi kehadiran, perilaku kedisiplinan, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*) : proses seleksi, penarikan, orientasi, penempatan dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai.

- f. Pengembangan (*Development*) : proses untuk meningkatkan keterampilan teoritis, teknis, konseptual dan moral pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*Compensation*) : pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang atau barang/jasa kepada pegawai sebagai imbalan jasa.
- h. Pengintegrasian (*Integration*) : aktivitas mempersatukan kepentingan suatu Perusahaan atau organisasi dan kebutuhan pegawai.
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*) : aktivitas untuk memelihara atau meningkatkan kondisi mental, fisik dan loyalitas pegawai agar mau bekerja sampai dengan pension.
- j. Kedisiplinan (*Dicipline*) : keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan dalam Perusahaan dan norma sosial.
- k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*) : putusnya hubungan kerja dari seseorang dari suatu Perusahaan.

Pelatihan

Hamali dan Budihastuti (2019) mengatakan dalam (Hendra., 2020) bahwa pelatihan adalah suatu rangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Sedangkan pendapat lain dikatakan oleh (Suhendi & Chaerudin, 2023) yaitu yang mengatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai, dimana pelatihan secara spesifik berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan atau membantu pegawai dalam memperbaiki kekurangan kinerja. Sedangkan pengembangan merupakan Upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi dimasa depan. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan aktivitas untuk memberikan pengarahan atau mengajarkan pegawai mengenai keterampilan, sikap, disiplin juga memberikan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai tersebut.

Tujuan Pelatihan

Menurut (Sudiro & Ardika, 2022) pelatihan memiliki tujuan yaitu :

- a. Pelatihan memiliki tujuan agar dapat mengembangkan pengetahuan seorang pegawai agar mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan rasional.
- b. Pelatihan juga memiliki tujuan untuk dapat mengembangkan sikap untuk mau bekerja sama dengan pegawai lainnya.
- c. Pelatihan diharapkan mampu mengembangkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efektif dengan waktu yang lebih singkat.

Manfaat Pelatihan

Widodo (2015) dalam (Wijaya et al., 2023) mengatakan bahwa pelatihan memiliki manfaat diantaranya sebagai berikut :

- a. Keterampilan : dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai menjadi lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.
- b. Pengetahuan : dapat memberikan pengetahuan yang baru dalam menjalankan pekerjaan pegawai dengan kemajuan teknologi yang ada.
- c. Perilaku : sikap dan perilaku pegawai dapat diubah sehingga akan membantu pegawai untuk mendorong tercapainya pengembangan dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas yang baru, mengurangi stress dalam bekerja dan menyelesaikan konflik yang mungkin dapat terjadi yang akan menciptakan pengakuan juga kepuasan dalam bekerja.

Kerja Sama Tim

Gregory dalam (Suharjo et al., 2022) mengatakan bahwa Kerjasama adalah sebuah kemampuan anggota tim untuk bekerja sama berkomunikasi dengan efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi. Oleh sebab itu dapat dijelaskan bahwa kerja sama tim merupakan kelompok orang dengan talenta, kemampuan dan latar belakang yang berbeda berkumpul untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan atau organisasi. Dengan kerja sama tim yang baik akan mendorong tercapainya tujuan sebuah Perusahaan atau organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Hal tersebut akan sangat menguntungkan untuk Perusahaan atau organisasi.

Tujuan Kerja Sama Tim

Teamwork atau kerja sama tim merupakan peleburan atau gabungan dari berbagai individu yang menjadi satu untuk mencapai tujuan bersama, dimana tujuan tersebut adalah tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Sebuah perusahaan atau organisasi membentuk sebuah tim dengan berbagai pertimbangan dan juga tujuan yang ingin dicapai (Saputra, 2021).

Manfaat Kerja Sama Tim

Kerja sama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik untuk setiap individu, Schmerhorn mengatakan dalam (Simanjuntak, 2021), kerja sama tim memiliki manfaat yaitu :

- a. Meningkatkan inovasi dan kreativitas anggota tim
- b. Meningkatkan kualitas dan pengambilan keputusan
- c. Terdapat banyak cara untuk menyelesaikan masalah yang ada
- d. Memiliki motivasi yang tinggi dengan tindakan yang dilakukan bersama
- e. Memiliki komitmen yang baik dalam bekerja
- f. Memiliki control dan disiplin yang baik dalam bekerja, dan
- g. Adanya kepuasan diri yang meningkat karena tercapainya target atau tujuan yang sudah ditetapkan

Kinerja Pegawai

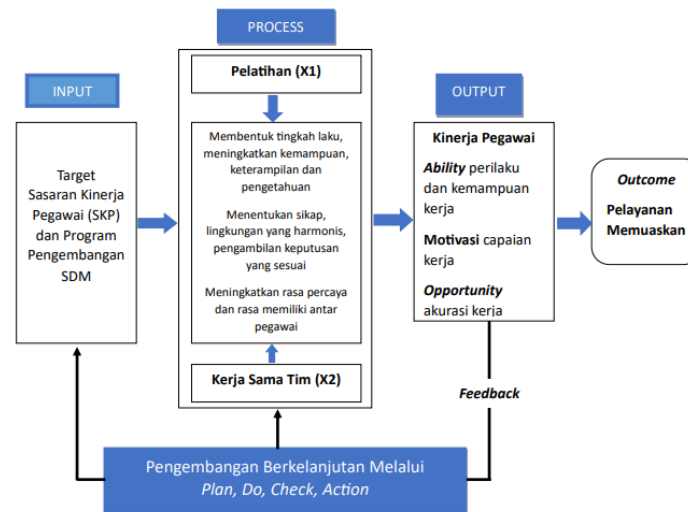
Arifin et al (2019) mengatakan dalam (Suparyanto dan Rosad, 2020) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Sedangkan Irham Fahmi (2016:176) dalam (Galuh & Karyaningsih, 2022) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat dibutuhkan dalam sebuah Perusahaan. dimana Wirawan mengatakan dalam (Ii et al., n.d.) bahwa kriteria atau penilaian dalam kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

- a. Kuantitatif : dihitung seberapa banyak unit keluaran kinerja yang harus dicapai dalam periode tertentu.
- b. Kualitatif : menggambarkan seberapa baik atau lengkapnya hasil yang harus dicapai oleh suatu Perusahaan.
- c. Ketepatan Waktu : ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
- d. Efektifitas Penggunaan Sumber : efektifitas penggunaan sumber daya dijadikan indikator untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang diisyaratkan dengan menggunakan jumlah tertentu.
- e. Cara Melakukan Pekerjaan : Digunakan standar kinerja apabila kontak personal, sikap atau perilaku pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan.
- f. Efek Atas Suatu Upaya : Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.
- g. Metode : Dalam penyelesaian tugas, standar yang digunakan yaitu Undang-Undang, prosedur, kebijakan, metode dan peraturan untuk menyelesaikan tugas.
- h. Standar Sejarah : Standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang, dinyatakan dengan lebih rendah atau lebih tinggi dalam pengertian kuantitas dan kualitas.
- i. Standar Nol atau Absolt : Standar yang tidak akan terjadi sesuatu dalam perusahaan atau organisasi.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1 : Terdapat Penerapan Variabel Pelatihan (X1) dalam Kinerja Pegawai (Y)

H3 : Terdapat Penerapan Variabel Kerja Sama Tim (X2) dalam Kinerja Pegawai (Y)

H3 : Terdapat Penerapan Variabel Pelatihan (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) secara simultan dalam Kinerja Pegawai (Y)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menghitung bagaimana Pelatihan dan Kerja Sama Tim yang memPenerapani Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang. Oleh sebab itu, jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 58 pegawai yang terdiri dari 49 pegawai ASN dan 9 Pegawai Non ASN di BKPSDM Kabupaten Karawang. Sedangkan yang akan dijadikan sampel adalah seluruh dari populasi yang diambil yaitu seluruh pegawai ASN BKPSDM Kabupaten Karawang, karena sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti pada BKPSDM Kabupaten Karawang yaitu sebanyak 49 pegawai ASN. Teknik yang digunakan yaitu Teknik *nonprobability sampling*. Karena pada penelitian ini jumlah populasinya relative kecil, maka sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 49 pegawai ASN. Teknik sampling atau perhitungan berapa jumlah sampel menggunakan sampling jenuh.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data primer yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara secara langsung dan tidak terstruktur dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Lalu data sekunder yang digunakan yaitu data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber literatur, buku-buku dan dokumen Perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Sumber Data

Pada penelitian ini yang termasuk kedalam data internal adalah data BKPSDM Kabupaten karawang, yang berupa struktur organisasi, dan profil perusahaan. Dan data eksternal pada penelitian ini yaitu yang mencakup pada kuesioner yang disebar kepada responden yang dianggap dapat mewakili pendapat dari seluruh sampel yang ada.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan teknik kepustakaan dimana, mengumpulkan data dengan mengkaji dan memahami berbagai macam bahan bacaan yang berkaitan dengan sasaran penelitian. Literatur yang digunakan yaitu seperti dari buku, artikel dan media internet untuk mencari masalah yang berkaitan yang dihadapi pada penelitian ini. Selain itu dilakukan juga pengumpulan data lapangan yaitu wawancara tidak terstruktur, observasi dan kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas yaitu sebuah alat ukur yang menentukan tingkat kevalidan suatu instrument, yang menentukan valid atau tidaknya suatu instrument yaitu dengan cara membandingkan dengan hasil perhitungan korelasi dengan r table dan r hitung dengan taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%. Oleh sebab itu jika r hitung lebih besar daripada r table, maka instrument tersebut dinyatakan valid. Pada penelitian ini, agar hasil setiap instrument dikatakan valid maka persyaratannya jika r table = $N - 2 = 49 - 2 = 47 = 0.281$. Berikut merupakan hasil uji validitas variable pelatihan (X1), kerja sama tim (X2) dan kinerja pegawai (Y) :

Table 1 Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	Kebutuhan	0.625	0.281	Valid
		0.536	0.281	Valid
	Keahlian	0.730	0.281	Valid
		0.534	0.281	Valid
	Tujuan Pelatihan	0.713	0.281	Valid
		0.673	0.281	Valid
	Sasaran	0.698	0.281	Valid
		0.756	0.281	Valid
	Fungsional	0.539	0.281	Valid
		0.545	0.281	Valid
	Teamwork	0.629	0.281	Valid
		0.476	0.281	Valid
	Kreatifitas	0.475	0.281	Valid
		0.567	0.281	Valid
	Materi	0.536	0.281	Valid
		0.596	0.281	Valid
Metode	0.575	0.281	Valid	
	0.620	0.281	Valid	
Peserta	0.422	0.281	Valid	
	0.487	0.281	Valid	
Kerja Sama Tim (X2)	Penetapan	0.642	0.281	Valid
		0.603	0.281	Valid
	Visi dan Misi	0.327	0.281	Valid
		0.349	0.281	Valid
	Kemampuan Berinteraksi	0.562	0.281	Valid
		0.614	0.281	Valid

	Kejujuran Bekerja	0.458	0.281	Valid	
		0.424	0.281	Valid	
	Kemampuan Berpikir	0.397	0.281	Valid	
		0.446	0.281	Valid	
	Menimbang dan Menilai	0.560	0.281	Valid	
		0.634	0.281	Valid	
	Kejujuran	0.424	0.281	Valid	
		0.659	0.281	Valid	
	Perilaku Kooperatif	0.659	0.281	Valid	
		0.554	0.281	Valid	
	Ekspresi Jiwa	0.627	0.281	Valid	
		0.522	0.281	Valid	
	Kinerja Pegawai (Y)	Pengalaman Kerja	0.795	0.281	Valid
			0.691	0.281	Valid
Disiplin Kerja		0.494	0.281	Valid	
		0.556	0.281	Valid	
Sesuai Keahlian		0.648	0.281	Valid	
		0.438	0.281	Valid	
Kepuasan Kerja		0.643	0.281	Valid	
		0.421	0.281	Valid	
Pencapaian Tujuan Organisasi/Perusahaan		0.405	0.281	Valid	
		0.559	0.281	Valid	
Ketelitian		0.795	0.281	Valid	
		0.640	0.281	Valid	
Target Kerja		0.795	0.281	Valid	
		0.534	0.281	Valid	
Akurasi Hasil Kerja	0.531	0.281	Valid		
	0.738	0.281	Valid		
Kepercayaan	0.587	0.281	Valid		
	0.395	0.281	Valid		
Prestasi Kerja	0.300	0.281	Valid		
	0.294	0.281	Valid		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang dapat dilihat pada table diatas yang menunjukkan dari ketiga variable yaitu Pelatihan (X1), Kerja Sama Tim (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari 0.281.

Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas penelitian ini yaitu menggunakan koefisien *alpha Cronbach* dengan taraf nyata 0,60. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas pada BKPSDM Kabupaten Karawang.

Table 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

No.	Variabel	r hitung (Alpha Cronbach)	r table	Kriteria
1.	Pelatihan (X1)	0.902	0.60	Reliabel
2.	Kerja Sama Tim (X2)	0.842	0.60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0.884	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari hasil pengujian pada uji reliabilitas penelitian ini, pada variable pelatihan (X1) memiliki r hitung sebesar 0.902, variable kerja sama tim (X2) memiliki r hitung sebesar 0.842 dan yang terakhir variable kinerja pegawai (Y) memiliki r hitung sebesar 0.884. Maka dari ketiga variable tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Pada uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual sudah terdistribusi normal atau tidak. Syarat data terdistribusi normal yaitu dengan ketentuan apabila nilai α hitung > 0.05 .

Table 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.05088248
Most Extreme Differences	Absolute	0.069
	Positive	0.069
	Negative	-0.52
Test Statistic		0.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200

a. Test distribution is Normal

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Pada table diatas, menunjukkan hasil bahwa p-value (asym.Sig. (2-tailed)) yaitu 0.200 dimana $0.200 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

Uji Multikolinearitas

Untuk menentukan pada uji multikolinearitas dapat dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dimana jika nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* > 0.01 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Table 4 Hasil Uji Multikolinearitas

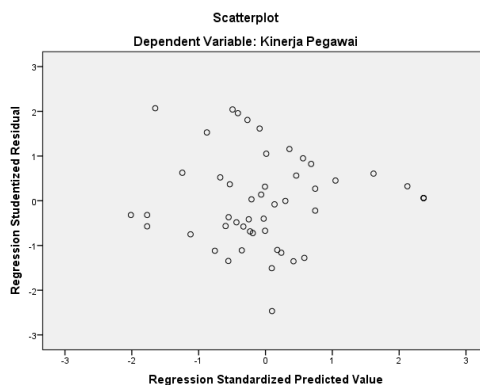
Variabel Independen	Model 2		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan (X1)	0.840	1.190	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kerja Sama Tim (X2)	0.840	1.190	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari hasil uji multikolinearitas yang tercantum pada table diatas diperoleh nilai VIF untuk seluruh variable *independent* (variable bebas) yaitu kurang dari 10 dan nilai *tolerance* pada seluruh variable *independent* (variable bebas) lebih dari 0.01. Jadi dapat disimpulkan bahwa antar variable *independent* dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas yaitu digunakan untuk mengetahui apakah pada penelitian ini terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan masukan variable independent Pelatihan (X1) dan Kerja Sama Tim (X2).

Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan pengujian pada SPSS 24 dan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0.05. variable dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi (*linearity*) > 0.05.

Table 5 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Unstandardized Residual*	Between Groups	(Combined) Linearity	727.724	44	16.539	1.059	.553
		Deviation From Linearity	0.000	1	0.000	0.000	1.000
Unstandardized Predicted Value	Within Groups Total		727.724	43	16.924	1.083	0.541
			62.500	4	15.625		
			790.224	48			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari hasil uji linearitas pada table diatas yang diperoleh bahwa nilai *p-value linearity* (sig.) 1.000 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variable bebas atau variable *independent* dan variable terikat atau variable *dependent*. Hasil penelitian secara langsung menyajikan data dan hasil yang didapat dari peneliti. Bagian ini hanya memberikan uraian naratif atas hasil penelitian. Sedangkan bagian pembahasan menginterpretasikan makna dari hasil penelitian, baik sesuai dengan harapan atau tidak.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Berikut merupakan hasil analisis deskriptif pada variable pelatihan (X1), kerja sama tim (X2) dan kinerja pegawai (Y).

Table 6 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X1)

Skala Likert	Total		Dimensi			
			TUJUAN		SASARAN	
	Skor	%	Skor	%	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0
3	63	2.57	60	6.12	3	0.20
4	1032	42.12	396	40.41	636	43.27
5	1094.29	44.66	385	39.29	670	45.58
Skor Capaian	2189.29	89.36	841	85.82	1309	89.05
Skor Ideal	2450		980		1470	
Persentase	89.36		85.82		89.05	
Rata-rata (Skala 1-5)	4.47		4.29		4.45	
Kategori	Sangat Kuat		Sangat Kuat		Sangat Kuat	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada table diatas, skor capaian untuk variable pelatihan menunjukkan kategori sangat kuat dengan total skor 2.189,29 atau 89.36% dari nilai skor ideal.

Table 7 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Kerja Sama Tim (X2)

Skala Likert	Total		DIMENSI									
			FUNGSIONAL		TERBUKA DAN JUJUR		PENGAMBILAN KEPUTUSAN		KEPERCAYAAN		RASA MEMILIKI	
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%
1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
2	0	00.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
3	36	1.47	0	0.00	36	7.35	0	0.00	0	0.00	0	0.00
4	1104	45.06	204	41.63	208	42.45	172	35.10	228	46.5	148	60.41
5	1005	41.02	235	47.96	170	34.69	270	55.10	205	41.8	60	24.49
Skor Capaian	2145	87.55	439	89.59	414	84.49	442	90.20	433	88.4	208	84.90
Skor Ideal	2450		490		490		490		490		245	
Persentase	87.55		89.59		88.57		88.16		88.4		89.8	
Rata-rata (Skala 1-5)	4.38		4.48		4.22		4.51		4.42		4.24	
Katagori	Sangat Kuat		Sangat Kuat		Sangat Kuat		Sangat Kuat		Sangat Kuat		Sangat Kuat	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada table diatas, skor capaian untuk variable kerja sama tim menunjukkan kategori sangat kuat dengan total skor 2.145 atau 87.55% dari nilai skor ideal.

Table 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Skala Likert	Total		Dimensi					
			ABILITY		MOTIVASI		OPPORTUNITY	
	Skor	%	Skor	%	Skor	%	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0
3	12	0.49	3	0.41	3	0.31	6	0.82
4	940	38.37	352	47.89	384	39.18	204	27.76
5	814.46	33.24	290	39.46	485	49.49	420	57.14
Skor Capaian	2147	72.10	645	87.76	872	88.98	630	85.71
Skor Ideal	2450		735		980		735	
Persentase	72.10		85.76		88.98		85.31	
Rata-rata (Skala 1-5)	4.38		4.39		4.45		4.29	
Katagori	Kuat		Sangat Kuat		Sangat Kuat		Sangat Kuat	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada table diatas, skor capaian untuk variable kinerja pegawai menunjukkan kategori kuat dengan total skor 2.147 atau 72.10% dari nilai skor ideal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data yang didapat pada BKPSDM Kabupaten Karawang dengan menggunakan SPSS 24 diperoleh koefisien regresi pada setiap variable pelatihan (X1), kerja sama tim (X2) dan kinerja pegawai (Y). Berikut merupakan hasil uji analisis regresi linier berganda pada penelitian ini.

Table 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.160	5.278		1.925	0.060
	Pelatihan	0.260	0.104	0.278	2.503	0.016
	Kerja Sama Tim	0.679	0.133	0.568	5.120	0.000
Dependent Variable : Y						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 10.160 + 0.260 X_1 + 0.679 X_2 + e$.

Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

- Nilai konstanta sebesar 10.160 yang menunjukkan jika semua variable bebas atau variable *independent* yaitu pelatihan dan kerja sama tim adalah 0 maka kinerja pegawai sebesar 10.160.
- Koefisien regresi untuk variable pelatihan (X1) dalam kinerja pegawai (Y) adalah 0.260. Maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan langsung variable pelatihan (X1) dalam kinerja pegawai (Y) sebesar 0.260 adalah positif dan signifikan, yang berarti apabila pelatihan ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 26.0% dengan asumsi variable lain konstan.
- Koefisien untuk variable kerja sama tim (X2) dalam kinerja pegawai (Y) yaitu 0.679. Hal tersebut menunjukkan bahwa Penerapan langsung variable kerja sama tim (X2) dalam variable kinerja pegawai (Y) sebesar 0.679 adalah positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila kerja sama tim ditingkatkan 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 67.9% dengan asumsi variable lain konstan.

Uji T

Hipotesis mengenai Penerapan parsial pada variable independent terhadap variable terikat yaitu :

- H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ table}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$
- H_1 diterima jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ table}$ atau nilai $\text{sig} < \alpha$

Pada Penerapan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi (α) = 5% , dan nilai *degree of freedom* (df) = (n-k-1) = 49-2-1 = 46 sehingga diperoleh nilai t table sebesar 1.678.

Penerapan Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**Table 10 Hasil Uji T Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Struktural	Sig	Alpha	t Hitung	t Tabel	Kesimpulan
py_{X_1}	0.015	0.05	2.503	1.678	H_0 ditolak

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari table diatas, menunjukkan bahwa nilai Sig. (0.015) \leq α (0.05) dan nilai t hitung (2.503) $>$ t table (1.678). Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis secara parsial pelatihan berpenerapan positif dan signifikan dalam kinerja pegawai.

Penerapan Kerja Sama Tim (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**Table 11 Hasil Uji T Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai**

Struktural	Sig	Alpha	t Hitung	t Tabel	Kesimpulan
py_{X_2}	0.000	0.05	5.120	1.678	H_0 ditolak

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari table diatas, menunjukkan bahwa nilai Sig. (0.000) $\leq \alpha$ (0.05) dan nilai t hitung (5.120) $>$ t table (1.678). Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis secara parsial kerja sama tim berpenerapan positif dan signifikan dalam kinerja pegawai.

Uji F

Hipotesis mengenai Penerapan simultan pada variable independent terhadap variable terikat yaitu :

1. H_0 Ditolak jika sig $<$ α atau $|F_{hitung}| \geq F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka pengujian signifikan atau adanya Penerapan dari masing-masing x_1 dan x_2 terhadap y.
2. H_3 Diterima jika sig $>$ α atau $|F_{hitung}| \leq F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka pengujian signifikan atau tidak adanya Penerapan dari masing-masing x_1 dan x_2 terhadap y.

Penerapan Pelatihan (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai Sig. (α) = 5%, degree of freedom (df) = (n-k-1) = 49-2-1 = 46 dan diperoleh nilai f table = 3.20. Sedangkan f hitung dilihat pada table berikut :

Table 12 Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2087.218	2	1043.607	25.517	0.000
	Residual	1881.340	46	40.899		
	Total	3968.555	48			

- a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Pelatihan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari table diatas menunjukkan bahwa f hitung = 25.517 dan Sig. 0.000. Penerapan Pelatihan (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) secara simultan dalam Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Jumlah keseluruhan Penerapan dari variable X1 dan X2 terhadap Y dinyatakan oleh besaran koefisien determinasi (R^2) yang dapat dilihat pada table berikut :

Table 13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.869 ^a	0.755	0.744	3.83713

- a. Predictors : (Constant), Kerja Sama Tim, Pelatihan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Pada table diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.744 atau 74,4%, maka dengan demikian bahwa variable kinerja pegawai (Y) dapat diterapkan oleh variable pelatihan (X1) dan variable kerja sama tim (X2) atau dapat diartikan bahwa pelatihan (X1) dan kerja sama tim (X2) memiliki kontribusi dalam kinerja pegawai (Y) sebesar 74,4% sedangkan sisanya 25,6% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Penerapan Secara Parsial Pelatihan (X1) Dalam Kinerja Pegawai (Y)

Penerapan secara parsial variable pelatihan (X1) dalam Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 0.260 Hal tersebut, menunjukkan Penerapan positif dan signifikan antara pelatihan dalam kinerja pegawai. Hal tersebut terjadi karena pelatihan yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang. Dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setia et al., 2020) bahwa pelatihan berpenerapan secara parsial dan berpenerapan positif dan signifikan dalam kinerja karyawan.

Penerapan Secara Parsial Kerja Sama Tim (X2) Dalam Kinerja Pegawai (Y)

Penerapan secara parsial kerja sama tim (X2) dalam kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 0.679 Hal tersebut menunjukkan penerapan positif dan signifikan antara kerja sama tim dalam kinerja pegawai. Terjadi karena kerja sama tim yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang.

Dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Indah, 2022) bahwa Kerjasama tim berpenerapan secara parsial dan signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Penerapan Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) Dalam Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji statistic F diketahui bahwa dengan kriteria uji nilai Sig. $(0.000) \leq \alpha (0.05)$ atau nilai f hitung $(25.517) > f \text{ table } (3.20)$ yang berarti H_0 ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) berPenerapan secara simultan dalam Kinerja Pegawai (Y). Terdapat Penerapan dan signifikan pelatihan dan kerja sama tim dalam kinerja pegawai secara simultan. Penerapan simultan pelatihan (X1) dan kerja sama tim (X2) diperoleh nilai sebesar 74,4% Sedangkan sisanya 25,6% merupakan kontribusi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wildan et al., 2022) dengan hasil penelitian menunjukkan hasil variable pelatihan dan teamwork berPenerapan secara simultan dan berPenerapan langsung positif terhadap kinerja pegawai.

5. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang dapat disimpulkan yaitu : gambaran pelatihan pada kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang berada pada kriteria sangat setuju. Dengan demikian, BKPSDM Kab.Karawang telah memberikan program pelatihan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai ASN pada BKPSDM Kab. Karawang, gambaran kerja sama tim pada BKPSDM Kab. Karawang berada pada kriteria sangat setuju. Dengan demikian pegawai ASN pada BKPSDM Kab.Karawang telah melakukan kerja sama tim dengan baik antar pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai ASN pada BKPSDM Kab. Karawang, gambaran kinerja pegawai pada BKPSDM Kab. Karawang berada pada kriteria sangat setuju. Dengan demikian pegawai pada BKPSDM Kab. Karawang sudah menunjukkan respon baik dalam berkinerja, Terdapat Penerapan secara parsial pada variable pelatihan dan kerja sama tim dalam kinerja pegawai yaitu pada variable pelatihan sebesar 0.260 atau 26,0% dan variable kerja sama tim sebesar 0.679 atau 67,9%. Pelatihan dan kerja sama tim berpenerapan positif dan signifikan dalam kinerja pegawai. Terdapat Penerapan simultan antara variable pelatihan dan kerja sama tim dalam kinerja pegawai sebesar 0.505 atau 50,5% dan sisanya sebesar 0.495 atau 49,5% merupakan kontribusi variable lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Galuh, Y. P., & Karyaningsih. (2022). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN*. 9(1).
- Hendra. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Grace Solution Di Kota Batam. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam*, 15(01), 71–79.
- Ii, B. A. B., Karyawan, A. K., & Karyawan, P. K. (n.d.). *931300109-Bab2*. 13–33.
- Indah, F. (2022). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada cv. sinar utama niagatani kecamatan sukamaju*. 29.
- Kurniawan, A., & Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Maiti, & Bidinger. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Patricia, C. O. S. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR LURAH NUNUKAN UTARA KABUPATEN NUNUKAN KALIMANTAN UTARA*. 3(2), 6.
- PORTAL JABARPROVGOID. (2023). www.jabarprov.go.id
- Saputra, W. H. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan, team work dan pengalaman kerja terhadap kinerja dalam prespektif ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Komering Jaya Perdana Tulang Bawang Barat)*. 59.
- Setia, A., Marnis, & Garnasih, R. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 202–215. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/632>
- Simanjuntak, S. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI, KERJASAMA TIM, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA BIDANG HUKUM KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA*. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents.
- Sudiro, A., & Ardika, O. P. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (K. Ahmad & V. A. Rizkia (Eds.); 1st ed.). PT. Bumi Aksara.

- Suharjo, S., Tabrani, T., Shabri, A., & Maspan, M. (2022). Teamwork Pelaksanaan Pendidikan Islam. *Sultra Educational Journal*, 2(3), 229–236. <https://doi.org/10.54297/seduj.v2i3.421>
- Suhendi, A. A., & Chaerudin. (2023). *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT* (A. Hastono (Ed.); 1st ed.). Perahu Litera (CV Perahu Litera Group).
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (L. Malyani (Ed.)). PENERBIT YRAMA WIDYA.
- SUSAN, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Wijaya, S., Pradita, U., & Karyawan, K. (2023). *Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam menciptakan kinerja karyawan di era digital*. 13(01), 106–118.
- Wildan, A., Ajiz, A., & Edi, I. (2022). *Pengaruh Pemberdayaan, Pelatihan, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Smk Merdesa Di Kota Serang*. 11(1), 1–12.