



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Radio Dalam

Iman Satria Utama^{1*}, Liza Nora²

¹⁻²Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakrta

Alamat: Kampus Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419

Korespondensi penulis: imansatria778@email.com ^{1*}

Abstract. *This study aims to determine the effect of job training and teamwork on employee performance at PT Astra International Tbk, Radio Dalam Branch, South Jakarta. In today's increasingly competitive business environment, employee performance plays a crucial role in determining the success of a company. High employee performance reflects not only individual productivity but also the overall effectiveness of an organization in achieving both short-term and long-term goals. Job training serves as an essential factor in improving employee competencies, including technical skills, knowledge, and interpersonal abilities. Through well-designed and continuous training programs, employees are expected to perform their tasks more efficiently and professionally. On the other hand, effective teamwork fosters a collaborative and supportive work environment, which can enhance employee motivation and overall performance. This research uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 60 permanent employees of the company. The data collected were analyzed using statistical techniques to examine the relationships and effects between the studied variables. The results indicate that job training has a positive and significant influence on employee performance. This means that the better the training provided, the higher the level of employee performance achieved. Additionally, teamwork was also found to have a positive and significant impact on performance. Employees who work in cohesive and well-coordinated teams tend to show higher work enthusiasm and are more capable of completing tasks effectively. Based on these findings, it can be concluded that job training and teamwork are two essential factors that management should pay close attention to. Therefore, it is recommended that the company continue to develop relevant training programs and promote a strong culture of teamwork. By doing so, the company can enhance employee performance, which in turn will help the organization achieve its objectives more efficiently and sustainably.*

Keywords: *Employee Performance, Human Resource Development, Job Training, Teamwork, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Cabang Radio Dalam, Jakarta Selatan. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas keseluruhan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan teknis, maupun kemampuan interpersonal. Melalui pelatihan yang tepat sasaran dan berkelanjutan, karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas-tugas mereka secara lebih efisien dan profesional. Di sisi lain, kerjasama tim yang baik memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, saling mendukung, dan penuh kolaborasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarkan kepada 60 orang karyawan tetap. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Selain itu, kerjasama tim juga terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam tim yang solid dan terkoordinasi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kerjasama tim merupakan dua faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan yang relevan dan mendorong budaya kerja tim yang kuat guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, Kerja Tim, Produktivitas Kerja

1. LATAR BELAKANG

PT Astra International Tbk merupakan salah satu perusahaan multinasional terbesar di Indonesia yang bergerak di berbagai bidang industri, antara lain otomotif, jasa keuangan, alat berat, agribisnis, teknologi informasi, dan infrastruktur. Sejak didirikan pada tahun 1957, Astra telah berkembang menjadi grup perusahaan yang memiliki peran penting dalam perekonomian nasional dengan jumlah karyawan mencapai puluhan ribu orang di seluruh Indonesia. Salah satu cabang operasional perusahaan ini adalah PT Astra International Tbk – Cabang Radio Dalam, yang berlokasi di Jakarta Selatan. Cabang ini berperan dalam mendistribusikan kendaraan bermotor, melayani kebutuhan pelanggan melalui penjualan dan layanan purnajual, serta menjadi garda terdepan dalam menjangkau konsumen di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Astra International menyadari bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan strategi bisnis, tetapi juga oleh kualitas dan kinerja karyawan yang menjadi ujung tombak dalam menjalankan aktivitas operasional.

Suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi agar dapat dikembangkan, sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kemajuan teknologi yang pesat serta kondisi sosial dan budaya yang berkembang saat ini, memacu pula perkembangan dalam bidang ekonomi yaitu upaya untuk memenuhi berbagai bentuk kebutuhan masyarakat. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial dalam keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. (Wulandari & Galuh Ratnagung, 2024) menurutnya bahwa Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar karena manusialah yang melakukan aktivitas-aktivitas dalam perusahaan sehingga membuat perusahaan mampu untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pembinaan dan perhatian yang serius terhadap sumber daya manusia, sehingga karyawan benar-benar menyalurkan kemampuannya.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut (Kurniawan dkk, 2025) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mempunyai arti

penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan. Disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi akan dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi. Hal ini bertujuan agar karyawan tersebut bisa bekerja dengan maksimal. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah karyawan akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah Perusahaan sehingga sulit untuk meraih tujuan yang ditetapkan Perusahaan.

Dalam mencapai kinerja yang baik diperlukan Pelatihan Kerja, menurut (Widadi dkk., 2025) menyatakan bahwa Adanya Pelatihan Kerja adalah untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan informasi yang menyebabkan tujuan perusahaan menjadi terhambat, oleh karena itu adanya Pelatihan Kerja akan berdampak baik bagi karyawan dan bagi perusahaan sehingga karyawan memiliki keterampilan kerja yang tinggi dan hasil kerja atau kinerjanya akan meningkat. Pelatihan Kerja bagi karyawan adalah tahapan pemberian pengetahuan dan kemampuan dan sikap khusus untuk membantu pekerja lebih kompeten dan mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif sesuai dengan standar. Perusahaan harus menerapkan program Pelatihan Kerja yang mendalam atau mungkin di agendakan secara rutin untuk memastikan bahwa sumber daya manusianya berkinerja dengan baik.

Factor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kerjasama Tim. Menurut (Ibrahim dkk., 2021) Kerjasama tim yaitu sejumlah orang dengan talenta, pengalaman, latar belakang dan kemampuan yang berbeda lalu Bersatu bersama-sama dalam mencapai tujuan pada suatu kegiatan organisasi. Kerjasama tim sangat mempengaruhi keberhasilan hasil produksi, sebab dengan terbentuknya kerjasama tim yang baik dapat memudahkan dalam menyelesaikan target dengan cepat dan terjaganya kualitas hasil produksi. Kerjasama tim dilakukan oleh lebih dari dua orang yang saling bekerja secara bersama-sama dalam mencapai target hasil produksi Bersama dengan lebih ringan daripada bekerja perindividu.

Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari peran strategis pelatihan kerja dan efektivitas kerjasama tim dalam lingkungan organisasi. Pelatihan yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan kapasitas individu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan teknis, maupun pembentukan sikap profesional yang selaras dengan kebutuhan perusahaan. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan menjadi lebih kompeten dalam menjalankan tugas, serta mampu menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan yang terus berkembang.

Di sisi lain, kerjasama tim yang kuat menjadi fondasi penting dalam mendukung produktivitas kerja. Melalui kolaborasi yang terkoordinasi, setiap individu dalam tim dapat saling melengkapi dan berbagi tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama. Interaksi yang

harmonis dan mekanisme kerja yang jelas dalam tim menciptakan efisiensi, mempercepat penyelesaian tugas, serta mendorong semangat kerja kolektif. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan penguatan sinergi tim secara bersamaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

3. METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi desain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya : rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

Menurut (Sugiyono, 2019:111) mengatakan bahwa desain penelitian adalah teknik yang dapat digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif eksperimen. Metode penelitian eksperimen adalah metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh treatment tertentu (perlakuan) dalam kondisi yang terkontrol (laboratorium).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan artian bertujuan untuk menguji variabel manakah yang memiliki hubungan yang saling berkaitan. Dimana hubungan antara variabel X (Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Dengan metode asosiatif maka peneliti berharap dapat mengetahui apakah hubungan antar variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) mempunyai hubungan positif yang signifikan ataupun sebaliknya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ini membentuk landasan dari penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian populasi merupakan jenis penelitian yang dilakukan jika tujuan peneliti adalah untuk menyelidiki semua aspek yang ada dalam lingkup penelitian. Sedangkan, sifat dari populasinya adalah populasi target. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Internasional TBK Cabang Radio Dalam yang berjumlah 60 orang.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik penelitian Non Probability Sampling dan metode yang digunakan adalah Sampling Jenuh yaitu sampel yang dimana semua anggota populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan tetap PT. Astra Internasional TBK Cabang Radio Dalam yang berjumlah 60 orang karyawan. Apabila populasi kurang dari 100, maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut dengan penelitian populasi atau sampel jenuh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu memakai data sekunder. Data utama yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari wawancara dan penyebaran kuisioner. Selain itu, data skunder diperoleh dari publikasi, situs web, dan artikel yang tujuannya memberikan perbandingan komprehensif dengan data asli penulis.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan sebagai penunjang penelitiannya, maka peneliti mengadakan penilitian pada lokasi sumber data yang akan dilaksanakan di PT. Astra International TBK Cabang Radio Dalam. Jalan Radio Dalam Raya No.124 A-B, Kel. Gandaria Utara Kec. Kebayoran Baru – Jakarta Selatan DKI Jakarta 1240. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama bulan April 2025 Sampai dengan Juni 2025.

A. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (menguku) itu tepat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner diajukan pada 60 responden, dimana seluruh item pernyataan dikategorikan valid dengan syarat r hitung atau nilai pada kolom Corrected Item Total Correlation lebih besar daripada r tabel product moment, Dalam hal ini r tabel ditetapkan sebesar 0,254. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Uji Validitas Pelatihan Kerja

Instrument	r hitung	r table	Keterangan
1	0,689	0,254	Valid
2	0,754	0,254	Valid
3	0,724	0,254	Valid
4	0,758	0,254	Valid
5	0,761	0,254	Valid
6	0,749	0,254	Valid
7	0,751	0,254	Valid
8	0,754	0,254	Valid
9	0,589	0,254	Valid
10	0,700	0,254	Valid
11	0,647	0,254	Valid
12	0,557	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Tabel 2
Uji Validitas Kerjasama Tim

Instrument	r hitung	r table	Keterangan
1	0,781	0,254	Valid
2	0,840	0,254	Valid
3	0,831	0,254	Valid
4	0,660	0,254	Valid
5	0,792	0,254	Valid
6	0,786	0,254	Valid
7	0,754	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Instrument	r hitung	r table	Keterangan
1	0,669	0,254	Valid
2	0,662	0,254	Valid
3	0,756	0,254	Valid
4	0,809	0,254	Valid
5	0,663	0,254	Valid
6	0,800	0,254	Valid
7	0,799	0,254	Valid
8	0,773	0,254	Valid
9	0,721	0,254	Valid
10	0,678	0,254	Valid
11	0,748	0,254	Valid
12	0,744	0,254	Valid
13	0,681	0,254	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 20

Jika dilihat dari Tabel 1, 2 dan 3 r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,254) maka disetiap pertanyaan uji validitas Pelatihan Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan dinyatakan signifikan atau valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan relevan.

B. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumènt ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut : Jika nilai Alpha > 0.600 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika Alpha > 0.600 ini mengsuggestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau ada pula jika Alpha < 0.600 maka reliabilitas rendah. Jika Alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliable. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Reliabilitas

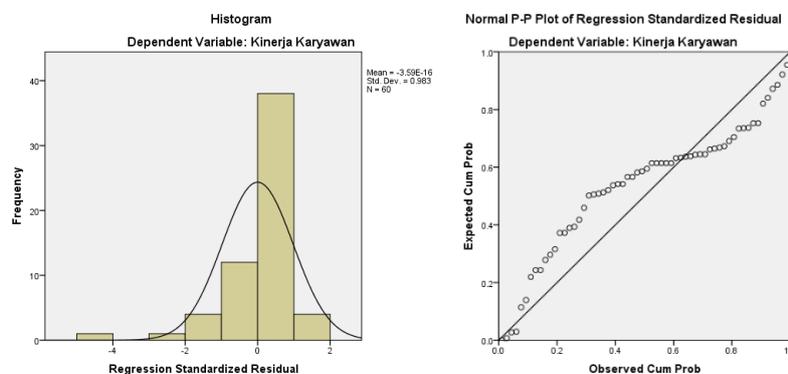
Variabel	Cornbach's Alpha	Keterangan
Y (Kinerja Karyawan)	0,925	Reliabel
X1 (Pelatihan Kerja)	0,907	Reliabel
X2 (Kerjasama Tim)	0,890	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600. Yaitu sebesar 0,925 untuk Kinerja Karyawan, 0,907 untuk Pelatihan Kerja, dan 0,890 untuk Kerjasama Tim. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran secara konsisten pada masing-masing variabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas Data yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya berdistribusi normal, sementara itu PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.



Gambar 1

Disajikan normal P-plot dan Grafik Histogram yang dapat dilihat pada gambar diatas bahwa titik-titik sebaran data mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, yang merupakan salah satu syarat dalam analisis regresi linier. Normalitas residual ini penting untuk memastikan bahwa estimasi parameter regresi bersifat valid dan dapat dipercaya.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggal di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Sebagai ilustrasi, adalah model regresi dengan variabel bebasnya Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

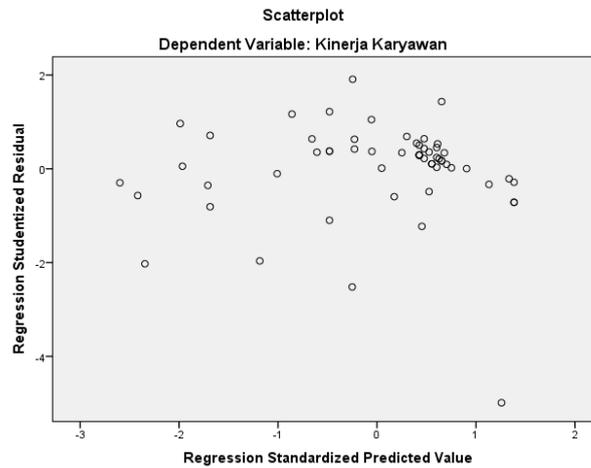
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2.321	5.369		-.432	.667		
Pelatihan Kerja	.890	.174	.648	5.127	.000	.340	2.937
Kerjasama Tim	.350	.208	.213	2.670	.010	.340	2.937
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 2,937 berada di bawah angka 10 dan nilai tolerance sebesar 0,340 berada di atas 0,10 untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan telah memenuhi prasyarat model regresi yang baik.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode visualisasi grafik Scatter Plot. Melalui grafik tersebut, peneliti dapat mengamati apakah terdapat pola tertentu antara nilai residual standar (SRESID) dan nilai prediksi terstandarisasi (ZPRED). Berikut adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan pada data penelitian ini.



Gambar 2

Berdasarkan gambar terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak artinya tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar di atas ataupun di bawah 0 pada sumbu Y, sehingga pada regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Maka dari itu, dapat disimpulkan dari pengolahan data SPSS yang melihat adanya atau tidak dalam keterikatan heteroskedastisitas, bisa dilihat dalam pola diatas menunjukkan jelas tidak ada sama sekali gejala yang timbul dengan diakibatkan oleh yang mengacu pada variabel dependen.

D. Metode Analisis Data

1) Analisis Linier Berganda

Dengan menerapkan regresi linear berganda, penelitian berupaya mengungkapkan sejauh mana kedua variabel bebas tersebut mampu menjelaskan variasi dan perubahan dalam kinerja pegawai secara menyeluruh, pendekatan ini memberikan pemahaman yang komprehensif terkait hubungan kausal antar variabel.

Tabel 6
Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-2.321	5.369	
1 Pelatihan	.890	.174	.648
Kerja			
Kerjasama	.350	.208	.213
Tim			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel Pelatihan Kerja (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = -2,321 + 0,890 X^1 + 0,350 X^2$$

- a) Nilai konstanta (a) = -2,321 menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar -2,321.
 - b) $\beta_1 = 0,890$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel Pelatihan Kerja (X_1) yang bernilai positif, artinya terdapat hubungan searah antara Pelatihan Kerja dan kinerja karyawan. Jika Pelatihan Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,890, dengan asumsi variabel lain tetap.
 - c) $\beta_2 = 0,350$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel Kerjasama Tim (X_2) yang juga bernilai positif, artinya terdapat hubungan searah. Jika Kerjasama Tim meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,350, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Koefisien Determinasi R^2

Koefisien Determinasi berguna mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas yaitu Pelatihan Kerja (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.690	.679	4.808	1.845
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai R Square atau R^2 sebesar 0,690 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,690 atau 69% sehingga sebesar 31% (100% - 69%) ditentukan oleh variabel lain.

E. Hasil Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing-masing variabel bebas, selain itu uji parsial (Uji t) dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individu apakah berpengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%.

Tabel 8
Hasil Analisis Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.321	5.369		-.432	.667		
	Pelatihan Kerja	.890	.174	.648	5.127	.000	.340	2.937
	Kerjasama Tim	.350	.208	.213	2.670	.010	.340	2.937
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

a) Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,127 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai t hitung > t tabel ($5,127 > 1,672$) dan Sig. < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat signifikansi 5%.

b) Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,670, di mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel ($2,670 > 1,672$). Sig. $< 0,05$ ($0,010 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Kerjasama Tim (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat signifikansi 5%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengolahan statistik, dan interpretasi yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Cabang Radio Dalam Jakarta Selatan, diperoleh kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan kerja terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan. Pelatihan yang diberikan secara tepat mampu membantu serta mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak langsung terhadap efektivitas dan produktivitas kerja. Selain itu, pelatihan juga membuat karyawan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dan lebih percaya diri dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Di sisi lain, kerjasama tim juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang baik antar rekan kerja, serta rasa tanggung jawab bersama, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Kerjasama tim mempercepat penyelesaian tugas, mengurangi beban kerja individu, dan mendorong terciptanya solusi yang lebih efektif dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure dan Intellectual Capital Disclosure terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Keuangan dan Akuntansi*, 9(1), 1–12.
- Adam Hayes. (2024, June 21). *Enterprise Risk Management (ERM): What It Is and How It Works*. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/e/enterprise-risk-management.asp>
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Qiara Media.
- Andi Hamzah. (2005). *Principles of corporate criminal law*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). *Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah*. CV Jejak.
- Arief, B. N. (2014). *Bunga rampai kebijakan hukum pidana*. Jakarta: Prenada Media.
- Arief, M., Wahyudien, N., & Kusriani, E. (2020). Risk management berdasarkan framework pada aktivitas perusahaan jasa konsultasi dengan ISO 31000:2018. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika*, 6(1), 1–9.
- Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT). (2022). *Peluang dan tantangan sektor migas Indonesia 2022*. Jakarta: BPPT Press.
- Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945.
- Deissler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi kesembilan). Indeks Kelompok Gramedia.
- Erdianto, M. (2018). Corporate criminal responsibility in oil and gas crimes. *Journal of Law & Development*, 48(1).
- Ghozali, I. (2017). *Analisis multivariat dan ekonometrika: Teori, konsep, dan aplikasi dengan EViews 10* (Edisi ke-2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, I. G. A. K. R. (2019). Tanggung jawab pidana korporasi dalam kejahatan sumber daya alam. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 49(1), 77–93. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol49.no1.2107>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Heiry. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Gava Media.
- Ibrahim, D., Djuhartono, & Sodik. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Ar-Ruzz Media.
- Khristian, E., Karamoy, H., & Budiarmo, N. S. (2021). Analisis manajemen risiko dalam mewujudkan good corporate governance (studi kasus pada PT API I (Persero)). *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing*, 12(2), 55–63.
- Kiswara, D. E. (2022, November 3). *Definisi enterprise risk management*. BPI UNAIR. <https://bpi.unair.ac.id/enterprise-risk-management/>
- Krisnawati, H. (2020). Analisis kinerja keuangan pada Expedisi Lancar Group. *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 13(1), 162–169.
- Law of the Republic of Indonesia Number 22 of 2001 concerning Oil and Gas.
- Law of the Republic of Indonesia Number 31 of 1999 concerning Eradication of Corruption, as amended by Law Number 20 of 2001.
- Law of the Republic of Indonesia Number 32 of 2009 concerning Environmental Protection and Management.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Muladi. (2005). *Corporate liability in modern criminal law*. Bandung: Alumni.
- Nainggolan, P. (2022). Obstacles to corporate crime prosecution in the oil and gas sector. In *Corporate Criminal Law Webinar*, KPK RI.
- Nasution, M. H. (2020). Kejahatan korporasi di sektor minyak dan gas: Studi kasus penggelapan hasil lifting. *Jurnal Hukum dan Regulasi Indonesia*, 6(2), 134–147.
- Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-2/MBU/03/2023 Tahun 2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara. (2023, March). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/264291/permen-bumn-no-per-2mbu032023-tahun-2023>
- PT Angkasa Pura Indonesia. (2024). *About profile*. <https://ap1.co.id/id/tentang-kami/profil-perusahaan>
- PT Angkasa Pura Indonesia I. (2023). *Annual Report AP I 2023*.
- Rahman, M. A., Aulia, R., & Effendi, R. (2024). Webinar meningkatkan pengetahuan kontribusi audit internal dalam menyelaraskan kesiapan risiko dan toleransi. *Jurnal Internal Audit dan Risiko*, 2(1), 1–10.
- Regulation of the Supreme Court of the Republic of Indonesia Number 13 of 2016 concerning Procedures for Handling Crimes by Corporations.
- Rivai, V. Z. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (Edisi ke-18, Global Edition). Pearson Education.
- Rohani, S., & Yuwono, W. (2023). Analisis perencanaan manajemen risiko bisnis di Human Resource and General Affairs pada perguruan tinggi. *Jurnal Bangkit Indonesia*, 12(2), 33–41.
- Setiawan, I., Sekarini, A. R., Waluyo, R., & Afiana, F. N. (2021). Manajemen risiko sistem informasi menggunakan ISO 31000 dan standar pengendalian ISO/EIC 27001 di Tripio Purwokerto. *Matrik: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika dan Rekayasa Komputer*, 20(2), 389–396. <https://doi.org/10.30812/matrik.v20i2.1093>
- Sugiarti, R., & Fitria, D. (2022). Peran kinerja keuangan dalam memediasi pengaruh risiko keuangan terhadap nilai perusahaan: Bukti dari negara Islam. *Literatus*, 4(2), 981–991. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i2.976>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2017). *Analisis laporan keuangan: Teori, aplikasi, & hasil penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sutherland, E. H. (1949). *White collar crime*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

- Subekti, A., & Prabowo, T. J. (2021). Corporate criminal liability in the Indonesian oil and gas industry. *Journal of Energy Law and Policy*, 3(1), 22–34.
- Ticoalu, R., Januardi, Firmansyah, A., & Trisnawati, E. (2021). Nilai perusahaan, manajemen risiko, tata kelola perusahaan: Peran moderasi ukuran perusahaan. *Studi Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 4(2), 118–129.
- Waluyo, K. G. (2023, May 30). *Manajemen risiko: Tujuan, kategori, dan mitigasi*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/manokwari/id/data-publikasi/berita-terbaru/3052-manajemen-risiko-tujuan-kategori-danmitigasi.html#:~:text=Manajemen%20risiko%20adalah%20usaha%20untuk,agar%20dampak%20risiko%20bisa%20diminimalisasi>
- Wibisono, A. (2023). Penegakan hukum pidana terhadap kejahatan korporasi di sektor energi. *Jurnal Penegakan Hukum dan Keadilan*, 5(3), 201–215.
- Wibowo. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Rajagrafindo Persada.