

Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Tingkat Menengah Di Kecamatan Jabon

Oleh:

Muhammad Syafril Adin Firmansyah

Hasan Ubaidillah, S.E.,M.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Febuari,

2024



Pendahuluan

UMKM dapat membantu pemerataan dan manfaat bagi distribusi pendapatan negara dan sangat penting bagi pertumbuhan ekonomim karena umkm mampu bersaing dan berkembang di tengah-tengah usaha besar dan dapat meningkatkan produktivitas masyarakat yang lebih produktif dan keberadaannya bisa membantu menstabilkan perekonomian Indonesia. Proses pelatihan juga bisa meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap untuk membantu orang, kelompok, dan organisasi berfungsi lebih efektif. Dengan memberikan informasi baru, pelatihan dapat membantu karyawan menjadi lebih mahir dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Dalam perusahaan juga menerapkan budaya organisasi yang telah ditetapkan di masa lalu dan dijunjung tinggi hingga menjadi standar atau nilai yang diikuti, seperti aspek emosional dan psikologis organisasi, yang meliputi semangat kerja, sikap, dan tingkat produktivitas karyawan. Budaya organisasi tidak sama dengan budaya organisasi lainnya dalam beberapa hal tertentu karena budaya diciptakan dan diwujudkan dengan cara yang beragam dalam berbagai organisasi yang harus sesuai dengan kebutuhannya.

Pendahuluan

Kerjasama tim merupakan kelompok yang terdiri dari dua atau lebih individu dengan kemampuan saling melengkapi yang didedikasikan untuk tujuan bersama yang akan mereka kerjakan bersama untuk mencapai tujuan tersebut dengan sukses dan efisien, bertanggung jawab terhadap diri mereka sendiri. Selain itu efektivitas kinerja salah satu aspek terpenting dalam pengembangan bisnis, hal ini menjadi perhatian, karena umkm dipandang sebagai elemen penting dalam mencapai tujuan bisnis. Untuk itu perusahaan perlu mengembangkan dan memajukan sektor usaha umkm dikecamatan jabon tentunya membutuhkan efektivitas kinerja yang tinggi karena jika pelaku usaha umkm miliki sumber daya manusia dapat diandalkan yang kompeten dan berkualitas dalam bidangnya maka pelaku usaha umkm ini dapat mencapai tujuannya.

GAP Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan saat ini, terdapat penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi dan kerjasama terhadap efektivitas kinerja telah dilakukan dan mendapatkan hasil konsistensi. Penelitian yang dilakukan oleh (Karyono, 2021) [9] mengemukakan bahwa sumber data yang dilakukan oleh peneliti ini adalah sumber data skunder dengan jumlah sebanyak 237 unit usaha, pada penelitian yang dilakukan oleh (Tampenawas *et al.*, 2023) [10] dalam penelitian ini menggunakan jumlah dari keseluruhan populasi dengan teknik pengambilan sampel teknik sampel jenuh, (Fachrysa Halik, Rifin and Jahroh, 2020) [11] pada penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga menghasilkan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 44 orang. Sedangkan hasil penelitian oleh (Fachrysa Halik, Rifin and Jahroh, 2020) [4] Teknik sampel yang digunakan total sampling/sampling jenuh dengan populasi 50 karyawan, (Aguayo Torrez, 2021)[12] Penelitian ini menggunakan PLS-SEM. *Partial Least Squares* merupakan metode analisis yang *powerfull* sering disebut juga sebagai *soft modeling*. Dalam penelitian ini peneliti menemukan celah atau gap dengan menggunakan eviden gap. Eviden gap adalah kesenjangan yang ada dari penelitian terdahulu sehingga peneliti menemukan adanya ketidak konsistennya peneliti terdahulu tentang pelatihan kerja, budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kinerja oleh karena itu ada ketidak konsistennya dari hasil penelitian terdahulu. Pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan lebih jelas lagi dari penelitian terdahulu

Rumusan Masalah, Rumusan Penelitian dan Kategori Sdgs

Rumusan Masalah



apakah pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi dan Kerjasama terhadap efektivitas kinerja pelaku usaha mikro kecil menengah (UMKM) tingkat menengah

Pertanyaan Penelitian



Apakah peran pelatihan kerja, budaya organisasi dan kerjasama terhadap efektivitas kinerja dapat berpengaruh dan bisa berkembang pada usaha mikro kecil menengah (UMKM) tingkat menengah

Kategori SDGS



Termasuk kedalam kategori SDGS (8) pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomiyang artinya Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua

Literatur Review

Pelatihan Kerja (X1)

Mengingat banyaknya pelaku umkm yang masih memiliki kemampuan terbatas sehingga pelatihan menjadi sangat penting bagi sektor umkm untuk meningkatkan keterampilan, dan pengetahuan dalam menjalankan usaha bisnis, praktik bisnis yang lebih baik dapat dipupuk melalui peningkatan kemampuan [8]. [12] pelatihan digunakan untuk mencocokkan kemampuan karyawan dengan spesifikasi pekerjaan atau situasi organisasi ketika perusahaan mempekerjakan orang dengan latar belakang pendidikan dan tingkat pengalaman yang beragam, serta ketika kebijakan baru diterapkan.

Adapun indikator – indikator pelatihan sebagai berikut [13]

- a. Materi yang dibutuhkan
- b. Metode yang digunakan
- c. Kemampuan instruktur

penelitian terdahulu menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial [14] dan [15] Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan [12] tidak berdampak secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Literatur Review

Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi meliputi nilai, kepercayaan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu anggotanya untuk memahami dan menafsirkan sikap yang tepat untuk diadopsi ketika menangani berbagai situasi [16]. [5] Budaya organisasi yang positif dapat membantu karyawan mengembangkan kebiasaan positif dan nilai-nilai organisasi serta mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Adapun sistem nilai tersebut dibangun oleh beberapa indikator pada budaya organisasi yaitu [17]:

- a. Inovasi
- b. Orientasi pada hasil
- c. Kolaborasi pada tim

Pada penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi [5] dan [18] sebagai variabel independen yang dijadikan bahan parameter untuk menentukan pengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dijalankan [16] menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja

Literatur Review

Kerjasama Tim (X3)

Kerjasama tim merupakan golongan individu yang bergabung pada organisasi yang sama mengawasi dan melaksanakan aktivitas kerja tim dan melakukan komunikasi di setiap seluruh divisi perusahaan dapat ditingkatkan melalui kerja sama tim.[19]. [3] Kerja tim sekelompok individu yang tergabung dalam organisasi yang sama dan kolaborasi antar divisi Perusahaan biasanya, kerja tim terdiri dari individu-individu dengan berbagai bidang keahlian, sehingga menjadi keuntungan dalam mencapai tujuan organisasi secara bersama – sama.

Indikator yang gunakan untuk mengukur variabel kerjasama tim menurut adalah [20] :

- a. Mau bekerjasama
- b. Mengungkapkan harapan yang positif
- c. Menghargai masukan
- d. Membangun semangat kelompok

Beberapa penelitian terdahulu [19] dan [21] telah ditemukan hasil yang berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja. Namun tidak linier jika dibandingkan dengan penelitian yang dijalankan [22] mengenai kerjasama tim terhadap efektivitas kinerja terbukti secara parsial penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja

Literatur Review

Efektivitas Kinerja (Y)

Efektivitas adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugas dengan sukses, yang dibuktikan dengan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, kualitas pekerjaan, waktu pekerjaan, dan hasil pekerjaan. [2]. [21] Efektivitas dimana keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu sesuai dengan yang telah dijadwalkan sebelumnya.

Untuk mengukur efektivitas kinerja digunakan indikator – indikator sebagai berikut [23]:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri
- b. Prestasi kerja karyawan
- c. Kepuasan kerja karyawan

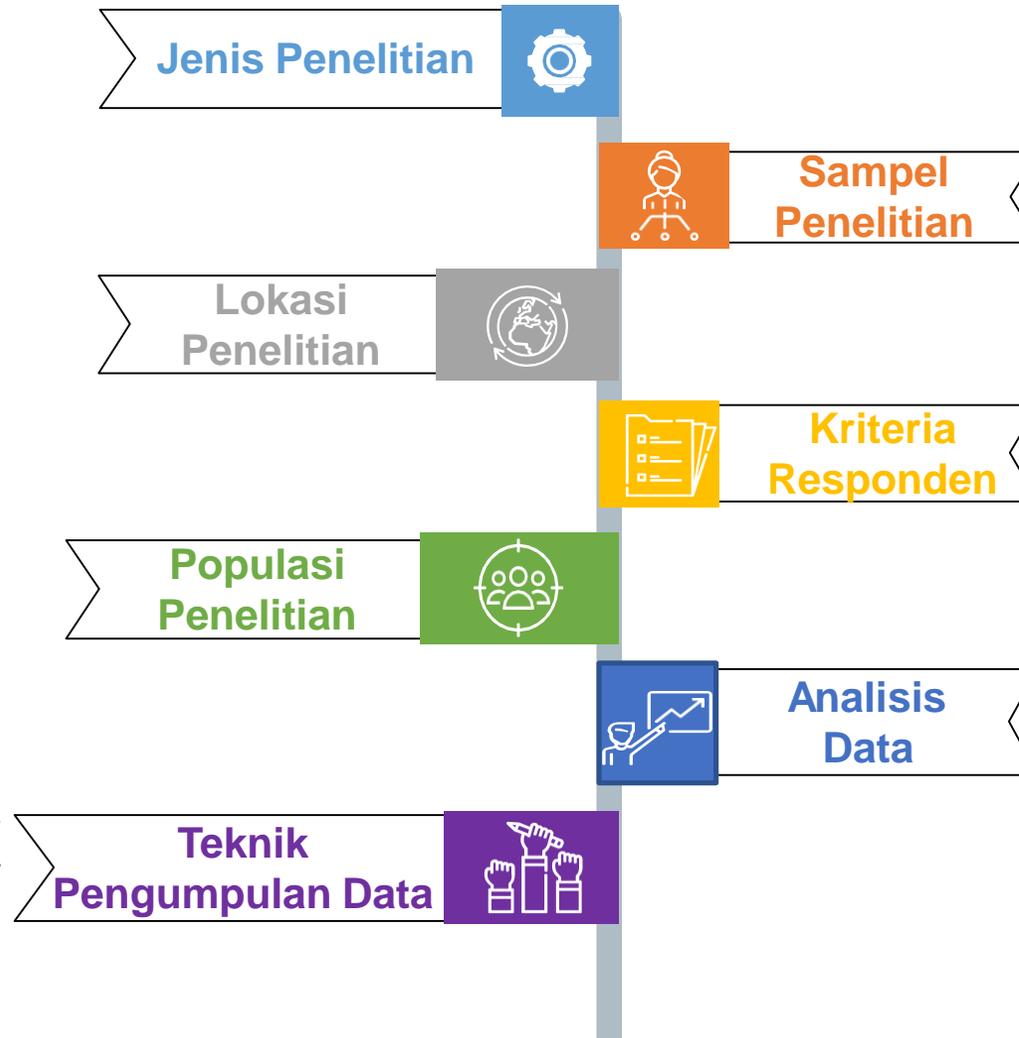
Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang artinya menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik.

Kecamatan Jabon

Populasi pada penelitian ini adalah para pelaku umkm yang ada di kecamatan jabon

Sumber data yang didapatkan pada penelitian ini meliputi data skunder yang diperoleh melalui kuesioner diukur menggunakan skala likert



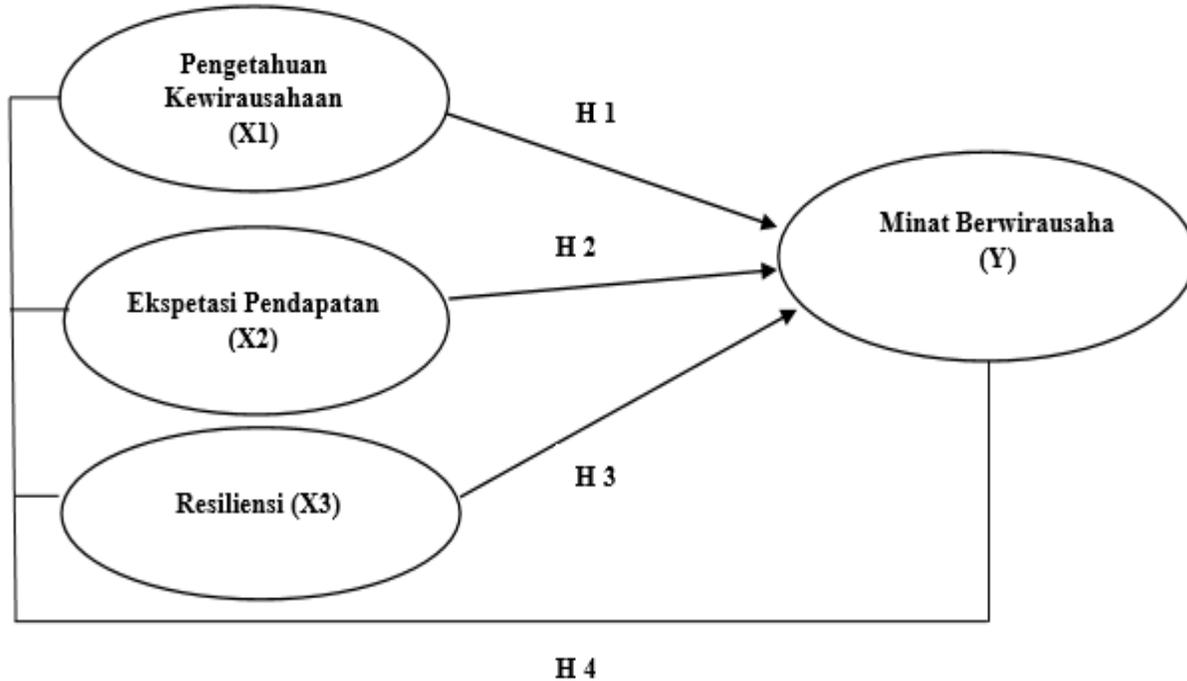
Populasi pada penelitian ini adalah para pelaku umkm yang ada di kecamatan jabon yang berjumlah 675 dan dalam penetapan jumlah sample menggunakan rumus Slovin, adapun teknik pengambilan data yang dilakukan yaitu menggunakan *simple random sampling*

Seluruh karyawan yang bekerja dikerja disentra UMKM kecamatan jabon

Analisis data ini menggunakan analisis validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik olah data *software* SmartPLS

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Diduga variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja pada usaha kecil menengah (UMKM)

H2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Pada Usaha Kecil Menengah (UMKM)

H3 : Diduga variabel Kerjasama berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Pada Usaha Kecil Menengah (UMKM)

H4 : Diduga variabel Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Pada Usaha Kecil Menengah (UMKM)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Kerja	70	5	15	12.66	2.371
Budaya Organisasi	70	6	15	12.10	2.291
Kerjasama Tim	70	7	20	16.21	2.884
Efektivitas Kinerja	70	6	15	12.46	2.151
Valid N (listwise)	70				

Sumber : proses data 2024

Tabel 1. menunjukkan bahwa pada variabel pelatihan kerja memiliki nilai minimum sebesar 5, nilai maximum sebesar 15, dan nilai mean sebesar 12,66 dengan standard 2,371. pada variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum 6, nilai maximum sebesar 15, dan pada nilai mean sebesar 12,10 dengan standard deviasi 2,291. pada variabel kerjasama tim memiliki nilai minimum 7, nilai maximum 20, dan nilai mean 16,21 dengan standard deviasi 2,884. dan pada variabel efektivitas kinerja memiliki nilai minimum 6, nilai maximum sebesar 15, dan pada nilai mean sebesar 12,46 dengan standard deviasi 2,151.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kualitas kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika hasil korelasi nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel tersebut dapat dilakukan jika hitung lebih besar dari tabel maka dikatakan valid. Jika nilai hitung kurang dari tabel maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Deskripsi
Pelatihan Kerja (X1)	1	0,779	0,235	0,000	Valid
	2	0,834	0,235	0,000	Valid
	3	0,878	0,235	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X2)	1	0,683	0,235	0,000	Valid
	2	0,873	0,235	0,000	Valid
	3	0,827	0,235	0,000	Valid
Kerjasama Tim (X3)	1	0,726	0,235	0,000	Valid
	2	0,802	0,235	0,000	Valid
	3	0,744	0,235	0,000	Valid
	4	0,714	0,235	0,000	Valid
Efektivitas Kinerja (Y)	1	0,809	0,235	0,000	Valid
	2	0,832	0,235	0,000	Valid
	3	0,795	0,235	0,000	Valid

Sumber : proses data 2024

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai variabel pelatihan kerja (X1), budaya organisasi (X2), kerjasama tim (X3), dan efektivitas kinerja (Y) hitung $>$ tabel dengan nilai signifikansi (*2-tailed*) $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur dinyatakan valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, jika nilai pada *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Hasil <i>Cronbach's alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's alpha</i>	Deskripsi
Pelatihan Kerja (X1)	3	0,757	$> 0,60$	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	3	0,715	$> 0,60$	Reliabel
Kerjasama Tim (X3)	4	0,733	$> 0,60$	Reliabel
Efektivitas Kinerja (Y)	3	0,741	$> 0,60$	Reliabel

Sumber : proses data 2024

Pada tabel 3. menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai $0,757 > 0,60$, pada variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar $0,715 > 0,60$, pada variabel kerjasama tim memiliki nilai sebesar $0,733 > 0,60$, dan pada variabel efektivitas kinerja memiliki nilai $0,741 > 0,60$. Maka semua variabel dikatakan reliabel.

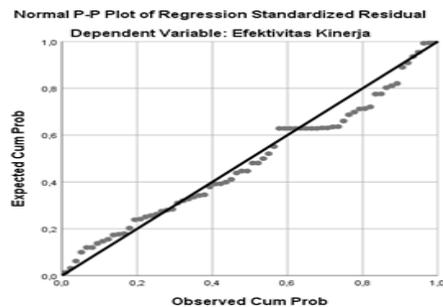
HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik merupakan sebuah uji yang digunakan sebagai syarat statistik. Analisis dimaksud sebaik pernyataan regresi linier berganda berbasis OLS (*Ordinary Least Square*).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan uji normalitas *scatterplot* dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Suatu data berdistribusi normal jika nilai *Asmp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari *alpha* 0,05. Hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel dan gambar berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas Scatterplot

Sumber: Proses data (2024)

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,22916660
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,060
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059 ^c

Pada tabel 4. menunjukkan bahwa pada uji normalitas bisa juga diyakinkan dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat *Asmp. Sig (2-tailed)* $0,059 > 0,05$ dan dikatakan valid dan berdistribusi normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Hasil yang diharapkan dalam pengujian multikolinearitas adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen. Pengujian dapat diketahui dan dikatakan valid nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $> 0,10$ maka tidak ada masalah pada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,809	1,027			3,707	,000		
Pelatihan Kerja	,229	,096	,272		2,391	,020	,547	1,827
Budaya Organisasi	,215	,098	,261		2,196	,032	,502	1,991
Kerjasama Tim	,200	,080	,307		2,493	,015	,466	2,146

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

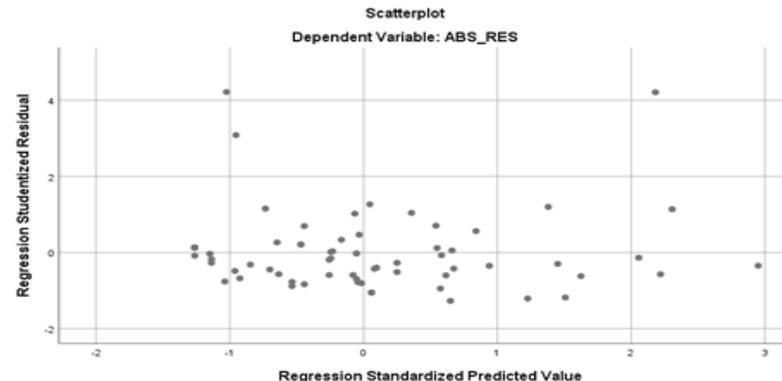
Sumber: Proses data (2024)

Pada tabel 5. nilai pada masing-masing variabel pada kolom VIF menunjukkan berdistribusi tidak ada masalah multikolinearitas yakni nilai variabel pelatihan kerja sebesar $1,827 < 0,10$, pada variabel budaya organisasi $1,991 < 0,10$, dan pada nilai variabel kerjasama tim sebesar $2,146 < 0,10$. maka setiap variabel model regresi tidak terkena gejala multikolinearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Heteroskedastisitas

Ada terjadinya heteroskedastisitas jika hasil menunjukkan titik-titik yang membentuk pola, maka hasil tersebut terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil tidak membentuk pola atau hasil titik–titik tersebut menyebar maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varian dari variabel pada model regresi sama atau tidak.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Proses Data (2024)

Pada gambar 3. menunjukkan pada titik-titik tidak berkumpul melainkan saling menyebar dan tidak berkumpul. Maka pada gambar diatas sebuah model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu pelatihan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kerjasama tim (X3) terhadap efektivitas kinerja (Y). Hasil uji analisis regresi linear berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,809	1,027		3,707	,000
Pelatihan Kerja	,229	,096	,272	2,391	,020
Budaya Organisasi	,215	,098	,261	2,196	,032
Kerjasama Tim	,200	,080	,307	2,493	,015

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber: Proses data (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 6. kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B maka nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,809 + 0,229X_1 + 0,215X_2 + 0,200X_3 + e$$

Y : Efektivitas Kinerja

X1 : Pelatihan Kerja

X2 : Budaya Organisasi

X3 : Kerjasama Tim

e : Std. Error

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 3,809 menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim sebesar 1 satuan maka efektivitas kinerja sebesar 3,809 satuan.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,229 (X1) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan efektivitas kinerja sebesar 0,229 satuan.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,215 (X2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi (X2) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan efektivitas kinerja sebesar 0,215 satuan.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,200 (X3) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kerjasama tim (X3) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan efektivitas kinerja sebesar 0,200 satuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI HIPOTESIS

Uji T

Pada uji t penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas pelatihan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kerjasama tim (X3) terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	3,809	1,027		3,707	,000
Pelatihan Kerja	,229	,096	,272	2,391	,020
Budaya Organisasi	,215	,098	,261	2,196	,032
Kerjasama Tim	,200	,080	,307	2,493	,015

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber: Proses data (2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

H1 Variabel Pelatihan Kerja

Pada tabel 7. menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat efektivitas kinerja (Y) pada Usaha Kecil Menengah (UMKM). Dengan nilai terhitung signifikansi pada variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 2,391, nilai tabel 1,99444 dan pada nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Dengan pengaruh sebesar 0,229 maka dapat disimpulkan hipotesis (H4) diterima.

H2 Variabel Budaya Organisasi

Pada tabel 7. menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat efektivitas kinerja (Y) pada Usaha Kecil Menengah (UMKM). Dengan nilai terhitung signifikansi pada variabel budaya organisasi (X2) sebesar 2,196, nilai tabel 1,99444 dan pada nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Dengan pengaruh sebesar 0,215 maka dapat disimpulkan hipotesis (H4) diterima.

H3 Variabel Kerjasama Tim

Pada tabel 7. menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat efektivitas kinerja (Y) pada Usaha Kecil Menengah (UMKM). Dengan nilai terhitung signifikansi pada variabel kerjasama tim (X3) sebesar 2,493, nilai tabel 1,99444 dan pada nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Dengan pengaruh sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan hipotesis (H4) diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F (Simultan)

Pada uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3, (pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (efektivitas kinerja) secara bersama-sama atau simultan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H1,H2,H3 : Variabel–variabel bebas yaitu pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kinerja.

H1,H2,H3 : Variabel–variabel bebas yaitu pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kinerja.

Dasar pengambilan efektivitas kinerja adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

A. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H4 diterima dan H1,H2,H3 ditolak.

B. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H4 ditolak dan H1,H2,H3 diterima.

Hasil uji F ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,458	3	43,153	25,128	,000 ^b
	Residual	113,342	66	1,717		
	Total	242,800	69			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi

Keterangan:

Df 1 = k - 1

= 4 - 1

= 3

Df 2 = n - k

= 70 - 4

= 66

a = 5%

= 0,05

A. H4 Variabel Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kerjasama Tim

Berdasarkan tabel 8. nilai F hitung sebesar 25,128 $>$ F table 2,74 dan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05 maka H4 diterima. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap efektivitas kinerja

Sumber: Proses data (2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

KOEFISIEN KORELASI BERGANDA

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel bebas (independent) secara bersama–sama terhadap variabel terikat (dependen) yang ditunjukkan dengan persentase, semakin tinggi korelasi berganda maka semakin tinggi kemampuan variabel independennya. Hasil uji korelasi berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Uji T (Parsial)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,512	1,310

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

Sumber: Proses data (2024)

Berdasarkan tabel 9. dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,730, koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,533 dan koefisien determinasi (Adj R²) sebesar 0,512. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim dapat menjelaskan pengaruh terhadap efektivitas kinerja pada R 73,0% sisanya sebesar 27,0%, (R²) 53,3% dan sedangkan sisanya sebesar 46,7% dijelaskan pada variabel lain, pada (Adj R²) 51,2% dan sedangkan sisanya 48,8%, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.

PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama : Pelatihan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Pelatihan berfungsi sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitas dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan meningkatkan kompetensi, keahlian, disposisi, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan [8].

Pelatihan kerja pada penelitian ini dibangun dengan tiga indikator yaitu materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan dan kemampuan instruktur. Kontribusi yang paling tinggi ada pada materi yang dibutuhkan yang dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa materi pelatihan kerja yang berkaitan dengan tujuan perusahaan sangat penting bagi keberlangsungan karyawan dan pengembangan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. [14] [15].

Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan dengan memberikan informasi baru, pelatihan membantu karyawan menjadi lebih mahir dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka [7]. Sebuah perusahaan yang ingin memberikan pelatihan kepada para karyawannya harus terlebih dahulu melakukan analisa kebutuhan pelatihan untuk merancang program pelatihan yang dibutuhkan oleh para karyawan.

PEMBAHASAN

Hipotesis Kedua : Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana individu menetapkan tujuan untuk diri mereka sendiri, melaksanakan pekerjaan secara profesional untuk mencapai tujuan Perusahaan [4].

Budaya organisasi pada penelitian ini dibangun dengan tiga indikator yaitu inovasi, orientasi pada hasil dan kolaborasi pada tim. Kontribusi yang paling tinggi ada pada inovasi yang dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa karyawan disini tidak hanya dituntut berfikir kreatif tetapi dihargai atas ide-ide baru mereka yang diusulkan dan menjadi pondasi untuk membentuk DNA perusahaan. Budaya organisasi meliputi nilai, kepercayaan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu anggotanya untuk memahami dan menafsirkan sikap yang tepat untuk diadopsi ketika menangani berbagai situasi [16]. [5] Budaya organisasi yang positif dapat membantu karyawan mengembangkan kebiasaan positif dan nilai-nilai organisasi serta mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. [5] [18].

Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan budaya organisasi yang telah ditetapkan di masa lalu dan dijunjung tinggi hingga menjadi standar atau nilai yang diikuti, seperti aspek emosional dan psikologis organisasi, yang meliputi semangat kerja, sikap, dan tingkat produktivitas karyawan. Dalam budaya organisasi tidak sama dengan budaya organisasi lainnya dalam beberapa hal tertentu karena budaya diciptakan dan diwujudkan dengan cara yang beragam dalam berbagai organisasi yang harus sesuai dengan kebutuhannya [5].

PEMBAHASAN

1. Hipotesis Ketiga : Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kinerja

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Pentingnya kerjasama tim dalam perusahaan untuk memudahkan pengelolaan dan pengendalian kinerja karyawan tujuannya adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia pada perusahaan dengan meningkatkan kreativitas dan kerja sama tim juga diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada secara bersama-sama [3].

Kerjasama tim pada penelitian ini dibangun dengan empat indikator yaitu mau bekerjasama, mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan dan membangun semangat kelompok. Kontribusi yang paling tinggi ada pada menghargai masukan yang dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa setiap masukan dari karyawan lain dihargai, rasa saling memiliki di antara mereka berkembang. Kerjasama tim merupakan golongan individu yang bergabung pada organisasi yang sama mengawasi dan melaksanakan aktivitas kerja tim dan melakukan komunikasi di setiap seluruh divisi perusahaan dapat ditingkatkan melalui kerja sama tim.[19]. [3] Kerja tim sekelompok individu yang tergabung dalam organisasi yang sama dan kolaborasi antar divisi Perusahaan biasanya, kerja tim terdiri dari individu-individu dengan berbagai bidang keahlian, sehingga menjadi keuntungan dalam mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. [19] [21].

Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi bagaimana individu menetapkan tujuan untuk diri mereka sendiri, melaksanakan pekerjaan secara profesional untuk mencapai tujuan Perusahaan [4]. Budaya organisasi yang telah ditetapkan di masa lalu dan dijunjung tinggi hingga menjadi standar atau nilai yang diikuti, seperti aspek emosional dan psikologis organisasi, yang meliputi semangat kerja, sikap, dan tingkat produktivitas karyawan. Dalam budaya organisasi tidak sama dengan budaya organisasi lainnya dalam beberapa hal tertentu karena budaya diciptakan dan diwujudkan dengan cara yang beragam dalam berbagai organisasi yang harus sesuai dengan kebutuhannya [5].

PEMBAHASAN

Hipotesis Keempat : Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa dinyatakan bahwa pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Hal ini membuktikan H4 diterima. Hal ini dapat digunakan pada Usaha Kecil Menengah (UMKM) dalam menjalankan pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap efektivitas kinerja namun penelitian ini sesuai dengan penelitian [9] yang menyatakan pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan pada Usaha Kecil Menengah (UMKM) di Kecamatan Jabon, Kabupaten Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 Usaha Kecil Menengah (UMKM) di Kecamatan Jabon, Kabupaten Sidoarjo. Dan seluruhnya di jadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 70 Usaha Kecil Menengah (UMKM). Dapat disimpulkan pada setiap variabel hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti yaitu pelatihan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap efektivitas kinerja. Budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap efektivitas kinerja, dan kerjasama tim berpengaruh secara positif secara parsial terhadap efektivitas kinerja. Efektivitas kinerja sangat dipengaruhi oleh pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim secara bersama-sama atau simultan. Penelitian memiliki makna yang dapat atau memberikan peningkatan strategi dalam meningkatkan efektivitas kinerja meliputi strategi pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim.

Dengan demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap efektivitas kinerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis, terimakasih kepada Usaha Kecil Menengah (UMKM) di Kecamatan Jabon, Kabupaten Sidoarjo yang sudah memberikan izin dalam bentuk data dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

REFRENSI

- [1] A. H. Aliyah, “Peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan,” *Welf. J. Ilmu Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 64–72, 2022.
- [2] K. Umam and Y. Atho’illah, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya,” *J. Manaj. dan Inov.*, vol. 4, no. 1, pp. 68–83, 2021, doi: 10.15642/manova.v4i1.387.
- [3] R. G. Firmasnsyah Derry, “13492-36861-1-Sm,” vol. 1, no. 4, pp. 359–364, 2021.
- [4] M. S. Dewi, K. C. Kirana, and D. Subiyanto, “Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasional (Studi Pada CV. Alfazza Abadi),” *J. Kolaboratif Sains*, vol. 5, no. 8, pp. 534–544, 2022.
- [5] A. Hidayat, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja,” *J. Ilm. Ekbank*, vol. 2, no. juni, pp. 17–27, 2019.
- [6] H. Aguinis and K. Kraiger, “Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society,” *Annu. Rev. Psychol.*, vol. 60, pp. 451–474, 2009, doi: 10.1146/annurev.psych.60.110707.163505.
- [7] N. Jagero, H. V. Komba, and M. N. Mlingi, “Relationship between on the Job Training and Employees’ Performance in Courier Companies in Dar es Salaam , Tanzania,” *Int. J. Humanit. Soc. Sci.*, vol. 2, no. 22, pp. 114–120, 2012.

REFRENSI

- [8] A. Wattiheluw, “Binaan Pusat Layanan Usaha Terpadu Kumkm Provinsi Maluku (Studi Kasus Umkm Kota Ambon) (the Effect of Empowerment and Training on the Performance of Micro , Small and Medium Enterprises Development of Integrated,” vol. 03, no. 01, pp. 49–58, 2019.
- [9] K. Karyono, “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta,” *J. Pendidik. Indones. Teor. Penelitian, dan Inov.*, vol. 1, no. 2, pp. 144–154, 2021, doi: 10.59818/jpi.v1i2.27.
- [10] B. Tampenawas *et al.*, “Provinsi Sulawesi Utara The Effect Of Workload , Organizational Commitment And Organizational Culture On Employee Performance At The Regional Office Cooperatives And Small , Medium Enterprises Of North Sulawesi Province Jurnal EMBA Vol . 11 No . 4 Novembe,” vol. 11, no. 4, pp. 1108–1117, 2023.
- [11] R. A. Fachrysa Halik, A. Rifin, and S. Jahroh, “Pengaruh Kemtraan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Dan Kecil Tahu Di Indonesia,” *J. Agribisnis Indones.*, vol. 8, no. 2, pp. 164–174, 2020, doi: 10.29244/jai.2020.8.2.164-174.
- [12] M. V. Aguayo Torrez, “No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title,” vol. 4, pp. 265–273, 2021.
- [13] M. N. Nugroho and R. Paradifa, “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia,” *JRMSI - J. Ris. Manaj. Sains Indones.*, vol. 11, no. 1, pp. 149–168, 2020, doi: 10.21009/jrmsi.011.1.08.
- [14] P. Terhadap and P. Kerja, “Regresi Linear Berganda.,” vol. 8, no. 8, pp. 5285–5303, 2019.

REFRENSI

- [15] N. K. Apriliansi and A. A. A. Sriathi, “Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian Bali,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 11, p. 6867, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p24.
- [16] C. K. Inggira, S. Suryanto, and W. Windijarto, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 5, no. 1, p. 195, 2021, doi: 10.32493/jjsdm.v5i1.13158.
- [17] D. S. Agustin, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *IDEI J. Ekon. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 8–18, 2020, doi: 10.38076/ideijeb.v1i1.4.
- [18] T. B. Tura and S. Sudiarto, “Pengaruh Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Mc Donald Pondok Cabe-Tangerang Selatan,” *J. Ekon. Ef.*, vol. 2, no. 3, pp. 450–458, 2020, doi: 10.32493/jee.v2i3.6809.
- [19] V. R. Letsoin and S. L. Ratnasari, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Dimens.*, vol. 9, no. 1, pp. 17–34, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i1.2316.
- [20] Sriyono and F. Lestari, “Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktifitas Pada Perusahaan Jasa,” *Fak. Ekon. Univ. Muhammadiyah Sidoarjo*, pp. 1–27, 2013, [Online]. Available: [http://eprints.umsida.ac.id/715/1/Artikel_Universitas Muhammadiyah Sidoarjo_2013.pdf](http://eprints.umsida.ac.id/715/1/Artikel_Universitas_Muhammadiyah_Sidoarjo_2013.pdf)
- [21] T. F. Masengi *et al.*, “AIR MINUM DI KABUPATEN TOLITOLI THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION , TEAMWORK , AND WORK BEHAVIOR ON WORK EFFECTIVENESS IN REGIONAL DRINKING WATER COMPANY EMPLOYEES IN TOLITOLI DISTRICT Jurnal EMBA Vol . 11 No . 4 Oktober 2023 , Hal . 1467-1478,” vol. 11, no. 4, pp. 1467–1478, 2023.

REFRENSI

- [22] D. Andriani, Medinal, and H. T. S. Mulyani, “Pengaruh kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan cv. ronald jaya transport pangkalpinang,” *J. Ilm. Progresif Manaj. Bisnis (JIPMB), STIE-IBEK*, vol. 8, no. 2, pp. 90–96, 2021, [Online]. Available: www.stie-ibek.ac.id
- [23] N. Bloom and J. Van Reenen, “濟無No Title No Title No Title,” *NBER Work. Pap.*, vol. 6, p. 89, 2013, [Online]. Available: <http://www.nber.org/papers/w16019>
- [24] KHALIQ RAZA, DR. FAHAD KHAN AFRIDI, and SYED IMRAN KHAN, “Impact of Training on Employees Performance and Job Satisfaction: An Empirical Study of Plastic Industry of Hayatabad Industrial Estate,” *J. Bus. Tour.*, vol. 3, no. 1, pp. 113–129, 2021, doi: 10.34260/jbt.v3i1.65.
- [25] A.-A. M. Sholahuddin, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 265–272, 2019.
- [26] M. N. Fitrah and Y. Yuliati, “Pengaruh E-Commerce Dan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Efektivitas Kinerja Umkm Di Kota Malang,” *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 7, no. 2, pp. 91–101, 2023, doi: 10.31955/mea.v7i2.2969.

