

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KERJASAMA TIM PADA ANGGOTA SEKOLAH SEPAK BOLA (SSB) TUNAS BANGSA

Oleh

Iskandar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-mail : Iskandarbis86@gmail.com

Abstract: *This research was conducted at Soccer School (SSB) Tunas Bangsa Tarai Bangun Village Tambang Subdistrict Kampar Regency located at Jl. Like Karya Perum Griya Tarai Asri Blok A4. The purpose of this research is to know the effect of training and motivation to team work partially and simultaneously on the member of School of Football (SSB) Tunas Bangsa and to know which variable is the most significant influence to team cooperation in School of Football (SSB) Tunas Bangsa. The study population was 17 members of Sekolah Tunak Bangsa Football School (SSB) with census model. The research variables used are training and motivation as independent variable and teamwork as dependent variable. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis assisted by SPSS 20 for windows. The results of this study concluded that the training and motivation partially and simultaneously have a significant influence on teamwork at Soccer School (SSB) Tunas Bangsa. Where the most dominant factor influencing teamwork is the training factor. The research that has been conducted in accordance with the regression test (t test) and (f test) shows the independent variables studied is the team cooperation, training and motivation variables have a significant influence on the dependent variable team cooperation*

Keywords: *Pelatihan, Motivasi Dan Kerjasama Tim*

A. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi Sekolah Sepak Bola (SSB) untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan SSB. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan SSB tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan SSB. Tuntutan SSB untuk memperoleh, mengembangkan dan

mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan SSB untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung SSB mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan SSB, dibutuhkan sumber daya manusia (anggota) yang berkualitas.

Perusahaan menyadari demi menjaga dan meningkatkan kerjasama tim anggota SSB harus segera berbenah dalam

pengelolaan manajemen yang *profitable* dan *professional*, salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi

Pada intinya usaha untuk meningkatkan motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan anggota dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan-keinginan anggota di puaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa? 2) Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa? 3) Variabel manakah yang paling signifikan berpengaruh terhadap kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa?

Adapun tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa. 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa. 3) Untuk mengetahui variabel manakah yang paling signifikan berpengaruh terhadap kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kerjasama Tim

Bentuk kerjasama yang terdiri dari beberapa sumber daya manusia dari beberapa perbedaan latar belakang, namun memiliki kedudukan yang sama dan aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menjalankan suatu komitmen secara bersama agar bisa mencapai tujuan yang sama pula. Bukan sebuah team juga ada beberapa anggota yang memiliki tujuan berbeda atau tujuan mereka menyimpang dari tujuan *teamwork*. Tujuan bersama itulah yang menjadi dasar bagi perusahaan atau instansi untuk membentuk *teamwork* yang solid. Pencapaian tujuan bersama tersebut tentu membutuhkan kemampuan atau skill masing-masing anggota yang berbeda. (Sardiman, 2006).

Pelatihan

Aktivitas-aktivitas pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan mereka. Beberapa manfaat *strategic* yang mungkin diperoleh dari pelatihan mencakup kepuasan karyawan, meningkatkan semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turnover yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan karyawan, hasil akhir yang lebih baik, dan kenyataan bahwa para karyawan yang puas akan menghasilkan pelanggan yang puas.

Menurut Ranupandojo (2008:77) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan menutuskan penguasaan teori dan keterampilan atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan, sedangkan pengertian lain dari latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi.

Motivasi

Pada intinya usaha untuk meningkatkan motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan-keinginan karyawan di puaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. (Setyawati, 2001:30).

Motivasi seseorang dalam bekerja akan menentukan sikap kerjanya. Individu yang mempunyai motivasi kerja tinggi dapat bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik (Sanmustari dalam Setyawati, 2001:24). Berdasarkan penelitian motivasi dapat diambil peranan motivasi dalam kerja, yaitu:

- Perusahaan yang mampu memotivasi karyawannya akan membuat karyawan mengikuti arah dan tujuan yang dikehendaki perusahaan.
- Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi jarang berhadapan dengan

masalah-masalah pelanggaran disiplin kerja.

- c) Apabila terjadi perubahan dalam manajemen perusahaan, bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan dapat menerima perubahan itu asalkan diberikan penjelasan tentang terjadinya perubahan-perubahan tersebut.
- d) Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan bersedia bekerja secara khusus, terutama pada waktu perusahaan berada dalam keadaan sulit, misalnya bekerja lembur dan kerja ekstra keras.
- e) Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih berhati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja.
- f) Karyawan dengan motivasi tinggi dapat bekerja dengan kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Karyawan selalu berusaha untuk memproduksi hasil kerja yang sebaik mungkin.

Menurut penelitian yang dilakukan Iskandar (2017) sebagian siswa mengalami kesulitan mengidentifikasi variabel yang diketahui, ditanya, dan strategi untuk memecahkan soal yang diberikan.

Dari defenisi-definisi di atas dapat dikatakan bahwa peranan motivasi kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, yang menyebabkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan telaah teoritis dan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengemukakan hipotesa yaitu sebagai berikut:

- a. Diduga variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kerjasama tim
- b. Diduga variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kerjasama tim
- c. Diduga variabel pelatihan adalah variabel yang paling signifikan berpengaruh terhadap kerjasama tim.

METODE

Populasi dalam penelitian adalah semua anggota SSB Tunas Bangsa yang berjumlah 17 orang yang merupakan anggota tetap dari SSB Tunas Bangsa. Sampel yang digunakan adalah seluruh anggota SSB Tunas Bangsa dengan menggunakan metode sensus.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, tabel-tabel, formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan matematika, sedangkan data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksak. Sumber data yang digunakan dalam penelitian, merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. (Sugiyono, 2010:72).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode kuesioner, wawancara dan observasi (Umar, 2005:46).

- a. Kuesioner yaitu teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa.
- b. Wawancara yaitu dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak perusahaan untuk dapat memperoleh informasi mengenai hal, kondisi, serta situasi yang bersangkutan dengan masalah yang sedang dilakukan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel bebas dan

satu variabel terkait. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari pelatihan dan motivasi, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu kerjasama tim. Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan dengan fungsi persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2010:43).

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial, Skor jawaban respondent dalam penelitian.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) di dalam penulisan ini.

Pengujian Data Validitas

Menurut Arikunto (2008:58), validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila apabila taraf probabilitas kesalahan ($\text{sig} \leq 0,05$ dan $r\text{-hitung} > r\text{ tabel}$, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila taraf probabilitas kesalahan ($\text{sig} \geq 0,05$ dan $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$)

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuisioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dalam SPSS:

Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam

mengukur suatu gejala. Hasil reliabilitas dihitung menggunakan bantuan SPSS ver 20.

Dengan ketentuan Ghazali (2005) :

1. Jika koefisien Alpha (α) $< 0,6$ maka butir pernyataan dinyatakan tidak reliabel.
2. Jika koefisien Alpha (α) $> 0,6$, maka butir pernyataan dinyatakan reliabel.

Rumus reliabilitas dengan metode alpha menurut Arikunto dalam Dwi Priyatno dalam Manik (2017:260) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{1^2}} \right]$$

Keterangan : r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_{1^2} = Varian total

$\sum \sigma_{b^2}$ = jumlah varian butir.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1 , X_2 , terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2) nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$, Nunally dalam Syafrina (2017:9).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Dwi Priyatno dalam Manik (2016:237) untuk mencari F hitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien determinasi
- n = Jumlah data
- k = Jumlah variabel independen

Uji t

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak, Hi diterima).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho diterima, Hi ditolak).

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r) hitung dengan r tabel. Dimana kriteria pengujiannya jika nilai r hitung > r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut valid dan jika nilai r hitung < r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid dan dinyatakan pertanyaan tersebut gugur.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 9, Nomor 2, Juni 2018

penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat beberapa item pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansi 5% $df = n-2$ ($17 - 2$) = 15 $r_{tabel} = 0.482$. Dan diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan > r tabel (0,482). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Realibilitas

Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Tabel 1
Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kerjasama tim	0,774	0.60	Reliabel
Pelatihan	0,867	0.60	Reliabel
Motivasi	0,931	0.60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2018.

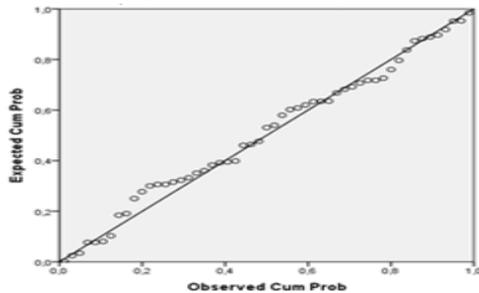
Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata data yang diperoleh berdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik *P-P of Regression Standarized Residuals*. Jika data (titik) menyebar

disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data (titik) tersebar acak maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2018.

Dari gambar diatas didapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal (tidak terpencah jauh dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi. Dengan demikian pengujian statistik berupa uji determinasi dan uji t dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

Uji F

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel pelatihan dan motivasi, serta variabel terikatnya yaitu kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa. Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Pengujian F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	339,138	2	169,569	70,040	,000 ^b
Residual	121,051	50	2,421		
Total	460,189	52			

Sumber : Data Olahan, 2018.

Hasil uji berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 70.040 (lihat lampiran) dan F_{tabel} dengan level signifikan sebesar 5 % = 4.600 (lihat lampiran). Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($70.040 > 4.600$).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan pelatihan dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa diterima. Maka pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa.

Koefisien Determinasi (R²)

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,726	1,556

Sumber : Data Olahan, 2018.

Diperoleh nilai R. Square (R²) sebesar 0.737 (73,7%) ini menerangkan bahwa kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa dapat diterangkan oleh faktor pelatihan dan motivasi yakni sebesar 73,7%. Sedangkan sisanya sebesar 26,7% menggambarkan variabel bebas lain.

Uji t

Kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara partial dengan ketentuan :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Tabel 4
Hasil Pengujian t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,648	1,345		4,198	,000
1 Pelatihan	,377	,089	,529	4,228	,000
Motivasi	,130	,044	,371	2,963	,005

Sumber : Data Olahan, 2018.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 17 - 2 - 1 \\ &= 0,025 : 14 \\ &= 2,145 \end{aligned}$$

1. Variabel pelatihan (X_1) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 4,228 dengan sig. 0,000. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,145 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau sig. $<\alpha (0,05) (4,228 > 2.145$ atau $0,000 < 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 atau pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa.
2. Variabel faktor motivasi (X_2) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,963 dengan sig, 0,000. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,145 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau sig. $<\alpha (0,05) (2,963 > 2.145$ atau $0,000 < 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 atau motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kerjasama tim anggota SSB tunas Bangsa.

Persamaan Regresi Berganda.

- a. Konstanta sebesar 5,648, artinya jika faktor pelatihan dan motivasi (X) nilainya adalah 0, maka kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa (Y) nilainya positif yaitu sebesar 5,648.
- b. Nilai Koefisien faktor pelatihan (0,377) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor pelatihan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 0.377 satuan dari perubahan faktor pelatihan.
- c. Nilai Koefisien faktor motivasi (0,130) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor motivasi sebesar 1 satuan,

maka kinerja akan berubah naik sebesar 0.130 satuan dari perubahan faktor motivasi.

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh pelatihan Terhadap Kerjasama Tim

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim. Artinya makin sering karyawan diberikan pelatihan maka kerjasama tim akan dapat ditingkatkan, khususnya pada anggota SSB tunas Bangsa. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah pelatihan yang berikan kepada karyawan maka tingkat kerjasama tim akan semakin rendah.

Dari hasil penelitian, pelatihan para anggota mendapatkan penilaian yang tinggi sehingga memberikan dampak pada munculnya kerjasama tim yang tinggi pula. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Hasan (2013) yang menyimpulkan pelatihan memberikan sumbangan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian konsep kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu peraturan yang tetap. Alasan yang mendesak dilakukannya pelatihan adalah kinerja yang kurang atau di bawah standar. Kinerja yang kurang ditandai oleh keluhan pelanggan, tingkat kinerja yang rendah dan lain-lain.

Pengaruh Motivasi terhadap Kerjasama Tim

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim. Dengan demikian, semakin besar motivasi yang

diberikan memang pada dasarnya mampu meningkatkan kerjasama tim, khususnya pada anggota SSB Tunas bangsa.

Dari hasil penelitian, motivasi mendapatkan penilaian yang sesuai sehingga memberikan dampak baik pada munculnya kerjasama tim. Semakin besar motivasi yang diterima karyawan, maka kerjasama tim akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin tidak sesuai motivasi yang diberikan maka akan menurunkan kerjasama tim.

Program motivasi yang dilakukan oleh SSB Tunas Bangsa akan mencerminkan upaya SSB tersebut dalam mempertahankan sumber daya manusia. Jika dikelola dengan baik, motivasi akan membantu SSB untuk mencapai tujuan dan memperoleh memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaiknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Krjasama Tim

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0.737 (73,7%) ini menerangkan bahwa kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa dapat diterangkan oleh faktor pelatihan dan motivasi yakni sebesar 73,7%. Sedangkan sisanya sebesar 26,7% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini

Berdasarkan hasil uji berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 70.040 dan F_{tabel} dengan level signifikan sebesar 5 % = 4.600. Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($70.040 > 4.600$). Artinya adalah bahwa variabel pelatihan dan motivasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim

Apabila kedua aspek tersebut dapat ditingkatkan secara bersamaan maka

kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa akan mampu ditingkatkan secara signifikan.

SIMPULAN

Adapun simpulan yang dapat diambil adalah:

- 1) Hasil pengujian pada variabel faktor pelatihan dan motivasi secara parsial diperoleh bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kerjasama tim anggota SSB tunas Bangsa.
- 2) Dari hasil perhitungan maka pelatihan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa.
- 3) Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kedua variabel penelitian tersebut diatas, terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kerjasama tim anggota SSB Tunas Bangsa. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi kerjasama tim adalah faktor pelatihan

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2008. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. : Rineka Cipta, Jakarta.
- Dedi Iskanto, 2013. *Ekonomi Daerah Dalam Tantangan Masyarakat Ekonomi Asean* *Journal Eko & Bisnis (Riau Economic Review Journal)* Volume 4 Issue 2 Pages 150-163 Publisher STIE Riau.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Sri Shintia. 2013. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat abadi divisi yamaha 3s cabang gorontalo*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Iskandar. 2017. *Analisis Kemampuan Problem Solving Pelajar (Kasus pada*

- Pelajar Pendidikan Menengah di Alhuda Pekanbaru*). Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 8 Nomor 4 Tahun 2017
- Iskandar, 2016. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Cetak Surat Kabar di Propinsi Riau." *Jurnal Daya Saing* 1.2: 146-153
- Manik, Sudarmin. 2016. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016.
- Manik, Sudarmin. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 1 Nomor 4 tahun 2017
- Manullang, M. 2010, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidirachman, 2008. *Manajemen Personalia*, BPFE UGM.Yogkakarta.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 Cet ke 13, Bumi Aksara. Jakarta,
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 8 Nomor 4 Tahun 2017
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.