

**SKRIPSI**

**PENGARUH KERJASAMA TIM, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT DUNIA PESONA BERMITRA**



**DIAJUKAN OLEH: NAMA:**

**RYAN BERTRAND NIM:**

**115180278**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI  
GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANANGARA  
JAKARTA**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KERJASAMA TIM, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT DUNIA PESONA BERMITRA**



**DIAJUKAN OLEH: NAMA:**

**RYAN BERTRAND NIM:**

**115180278**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI  
GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANANGARA  
JAKARTA**

**2023**

## HALAMAN BEBAS PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Ryan Bertrand  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180278  
Program Studi : S1 Jurusan Manajemen  
Alamat : [REDACTED]  
Telp. : [REDACTED]  
HP. : [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 17 Januari 2023



Ryan Bertrand

Nama Lengkap Mahasiswa

#### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RYAN BERTRAND  
N. P. M. : 115180278  
PROGRAM/JURUSAN : EKONOMI / MANAJEMEN BISNIS  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KERJASAMA TIM , PELATIHAN  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT DUNIA PESONA  
BERMITRA

Jakarta, 9 Januari 2023

Pembimbing,

  
(E. DALMEN)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA : RYAN BETRAND**

**NIM : 115180278**

**PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN**

**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KERJASAMA TIM, PELATIHAN  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT DUNIA PESONA  
BERMITRA**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal ..... 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji :
2. Anggota Penguji :

Jakarta, 14 Januari 2023

Pembimbing

( EDALMEN S.E., M.M.)

## ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

- (A) RYAN BETRAND (115180278).
- (B) *THE EFFECT OF TEAMWORK, TRAINING, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DUNIA PESONA BERMITRA*
- (C) *106 pages, 2023, 19 tables, 3 pictures, 2 attachments.*
- (D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT.*
- (E) *Abstract: This study aims to examine and analyze the effect of teamwork, training and motivation on employee performance. This research object of this study is PT Dunia Pesona Bermitra. The population used in this study were all employees at PT Dunia Pesona Bermitra and the sample used is 100 employees. The sampling technique used is purposive sampling. Data analysis uses Partial Least Square with the help of the SmartPLS program. The results of the study show that teamwork has a positive significant effect on employee performance, training also has a positive significant effect on employee performance, And lastly, motivation has a positive significant effect on employee performance.*
- (F) *Keywords: Teamwork, Training, Motivation, Employee Performance*
- (G) *43 References (1961-2021)*
- (H) EDALMEN S.E., M.M.

## ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

- (A) *RYAN BETRAND* (115180278).
- (B) PENGARUH KERJASAMA TIM, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUNIA PESONA BERMITRA
- (C) 106 halaman, 2023, 19 tabel, 3 gambar, 2 lampiran.
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian dari penelitian ini adalah PT Dunia Pesona Bermitra. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dunia Pesona Bermitra dan sampel yang digunakan adalah 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Analisis data menggunakan Partial Least Square dengan bantuan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Dan terakhir, motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
- (F) Kata Kunci: Kerjasama Tim, Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan
- (G) Daftar Pustaka: 43 (1961-2021)
- (H) EDALMEN S.E., M.M.

## **HALAMAN MOTO**

Banyak motivator bilang kita harus bisa mandiri dan percaya diri dengan apa yang kita miliki, Tuhan memberikan kita sejumlah kelebihan yang memang itu dibutuhkan kita untuk menjalankan hidup di dunia ini.

Kelebihan itu masing-masing orang mungkin berbeda-beda, maka dari itulah temukanbakatmu, temukan jalanmu dan raihlah kesuksesan dengan jalan yang kau pilih itu



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya dan juga kedua kakak perempuan saya. Maaf atas kesalahan saya yang telah saya perbuat. terima kasih atas doa , semangat ,pengorbanan,nasihat dan kasih sayang yang telah kalian berikan kepada saya sampaisekarang.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan berkat yang selalu di berikan oleh-Nya saya dapat kuat menjalani masa – masa kuliah. Selain itu dengan berkat-Nya juga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, dan dapat menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu. Dalam menyusun skripsi ini tentu saya tidak akan melupakan jasa – jasa dari semua orang yang membantu saya, baik dengan secara doa, menghibur, serta memotivasi, yang dimana hal tersebut membuat saya lebih semangat lagi dalam menyusun skripsi ini. Ucapan terimakasih ini saya berikan kepada:

1. Edalmen S.E., M.M. Terimakasih Pak, sudah selalu sabar dalam memberikan arahan kepada saya dalam menyusun skripsi, dan juga terima kasih atas segala waktu dan tenaga yang sudah bapak luangkan dalam memotivasi saya agar saya selalu semangat dalam menyusun skripsi ini.
2. Dekan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara yakni bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., MBA.
3. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara yakni bapak Dr. Keni, S.E., M.M.
4. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara yakni bapak Franky Slamet, S.E., M.M.
5. Para dosen, asisten dosen dan para pengajar yang telah memberikan saya ilmu, yang dimana ilmu tersebut dapat saya gunakan baik dalam dunia kerja dan dalam kehidupan sehari – hari.
6. Orang tua tercinta, terimakasih karena selalu memberikan saya semangat, dan selalu menopang saya dalam keadaan patah semangat, terima kasih juga berkat kesabaran dan kasih sayang kalian dalam mendidik dan membesarkan saya.

7. Teman – teman, terimakasih atas hiburan yang kalian berikan kepada saya, berkat kalian saya mampu menjalani masa perkuliahan tanpa rasa sedih dan kesepian. Terimakasih teman, saya tidak akan melupakan persahabatan kita ini.

Akhir kata saya menyadari bahwa skripsi yang saya buat ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu saya ingin minta maaf yang sebesar-besarnya kepada semua pihak agar dapat memaklumi dan dapat memberikan saya saran agar kedepannya saya dapat menulis suatu karya dengan lebih bagus lagi.

## DAFTAR ISI SKRIPSI

.....	i
<b>HALAMAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	5
3. Batasan Masalah .....	5
4. Rumusan Masalah .....	6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1. Tujuan .....	6
2. Manfaat .....	6
<b>BAB II</b> .....	<b>8</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>8</b>

A. Gambaran Umum Teori .....	8
B. Definisi Konseptual Variabel .....	10
1. Kerjasama Tim .....	10
2. Pelatihan .....	12
3. Motivasi .....	14
4. Kinerja Karyawan .....	16
C. Kaitan antara Variabel-variabel .....	18
1. Kaitan antara Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan .....	18
2. Kaitan antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan .....	19
3. Kaitan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan .....	19
D. Penelitian Terdahulu .....	20
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	24
<b>BAB III.....</b>	<b>26</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
A. DESAIN PENELITIAN.....	26
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURAN SAMPEL ....	26
1. Populasi .....	26
2. Teknik Pemilihan Sampel .....	27
3. Ukuran Sampel .....	27
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....	27
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	31
E. Analisis Data .....	33
F. Analisis Asumsi Data .....	34
<b>BAB IV.....</b>	<b>36</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Deskripsi Subyek Penelitian .....	36
B. Deskripsi Objek Penelitian .....	37

C. Hasil Analisis Data .....	45
D. Pembahasan .....	57
<b>BAB V .....</b>	<b>59</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Keterbatasan Dan Saran .....	59
1. Keterbatasan .....	59
2. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>105</b>
<b>HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN .....</b>	<b>106</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Satisfaction Rate PT Dunia Pesona Bermitra.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2	Kategori Pada Skala Interval.....	31
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	36
Tabel 4.2	Lama Bekerja Responden.....	36
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Mengenai Pernyataan Variabel Kerjasama tim.....	37
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Mengenai Pernyataan Variabel Pelatihan.....	39
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Mengenai Pernyataan Variabel Motivasi.....	41
Tabel 4.6	Deskripsi Responden Mengenai Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.7	Hasil Uji <i>Convergent Validity (Loading Factor)</i> .....	46
Tabel 4.8	Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE).....	47
Tabel 4.9	Hasil Uji <i>Cross Loadings</i> .....	48
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	51
Tabel 4.12	Hasil Uji Goodness of Fit.....	52
Tabel 4.13	Hasil Uji $f^2$ .....	52
Tabel 4.14	Hasil Path Coefficient.....	54
Tabel 4.15	Hasil Uji Signifikansi.....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Penelitian.....	25
Gambar 4.1	Hasil Uji Validitas Konvergen.....	46
Gambar 4.2	Hasil Uji Bootstrapping.....	54



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi kini yang menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan. Karyawan perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan atau sumber daya manusia. Karyawan merupakan penggerak operasi perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi (Daga, 2017).

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki keuangan yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi tercanggih namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar (Syamsuddinnor, 2014).

Perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perusahaan mengetahui bagaimana kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia atau man power. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik pada setiap manusia. Jadi kemampuan setiap manusia akan ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya, dan manusia atau SDM menjadi unsur pertama dan yang utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Tanpa peran

aktif dari SDM, maka peralatan yang andal dan canggih pun tidak akan berarti apa-apa (Hasibuan, 2017).

Dalam pencapaian tujuan perusahaan maka perlu didukung dengan adanya *Kerjasama Tim*. *Kerjasama Tim* adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang saling berintegrasi dan berkoordinasi dengan pimpinan dan sesama rekan kerja, serta memiliki tujuan tertentu. Dengan adanya *Kerjasama Tim* maka pekerjaan akan cepat terselesaikan, selain itu dapat mengefisiensikan waktu yang digunakan. Team yang beranggotakan orang-orang dengan keahlian yang berbeda-beda akan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan (Daga, 2017).

Kerjasama Tim merupakan salah satu bentuk interaksi sosial oleh sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Meskipun ada perbedaan di antara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim. Kerjasama Tim ditunjukkan dengan adanya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi (Pandelaki, 2018). Menurut Dira *et al.*, (2020), dengan adanya pembentukan Kerjasama Tim diharapkan akan meningkatkan kerjasama pegawai lebih tinggi, sehingga akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Apabila Kerjasama Tim telah berjalan dengan baik maka setiap pegawai akan fokus dalam bekerja dan saling mengingatkan ketika terjadi masalah dalam kelompoknya.

Hal lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan (*Pelatihan*). Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbanyak jumlah pelatihan bagi karyawan, diikuti dengan kualitas pelatihan itu sendiri. Kualitas pelatihan dimaksudkan untuk memberikan pelatihan yang adalebih bermanfaat dan bermanfaat, tidak hanya meningkatkan jumlah pelatihan, tetapi kualitas pelatihan harus diperhatikan seperti instruktur yang memberikan pelatihan sesuai konten pelatihan dan juga sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini

dilakukan karena pelatihan memiliki ekstensi pengaruh terhadap disiplin kerja dimana pelatihan mampu memberikan manfaat bagi karyawan yang ada jadi semakin terlatih dalam meningkatkan kapabilitas, keterampilan, tanggung jawab kerja, dan kedisiplinan dalam bekerja (Bharata, 2016). Terdapat juga motivasi dimana motivasi merupakan sederetan proses yang sifatnya membangkitkan, mengarahkan, serta menjaga perilaku manusia mengarah pada tercapainya tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan serta arah perilaku seseorang. Sedangkan menjaga perilaku adalah upaya memelihara agar seseorang terus berusaha untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Wibowo, 2016). Motivasi karyawan pada dasarnya ditujukan untuk mendorong karyawan bekerja lebih efektif untuk perusahaan dan untuk pertumbuhan pribadi mereka. Ada motivasi yang berkaitan dengan memperkaya pekerjaan, memberdayakan, memungkinkan keterlibatan, dan kerajinan pekerjaan (Sanposh, 2011).

Penelitian ini memilih objek penelitian pada PT DUNIA PESONA BERMITRA yang merupakan perusahaan tour and travel. PT DUNIA PESONA BERMITRA beralamat di Jalan ROA MALAKA Selatan Nomor 29, Jakarta Barat. Dalam industri tour and travel, *Kerjasama Tim*, pelatihan dan motivasi yang tepat sangatlah diperlukan sehingga menjadi alasan utama peneliti untuk meneliti variabel ini.

**Tabel 1.1**  
**Satisfaction Rate PT Dunia Pesona Bermitra**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>
<b>1</b>	Tour leader sudah melakukan manajemen waktu dengan baik	304	25
<b>2</b>	Tour leader menjelaskan destinasi wisata dengan baik	309	19
<b>3</b>	Tour leader membantu pengurusan akomodasi (hotel / tempat tinggal) dengan baik	311	18
<b>4</b>	Tour leader membantu pengurusan akomodasi (transportasi) dengan baik	298	31
<b>5</b>	Proses booking tour mudah dilakukan	306	23
<b>6</b>	Rute yang ditawarkan menarik	298	31
<b>7</b>	Akomodasi pilihan dari tour menarik	293	36
<b>8</b>	Secara keseluruhan, saya puas dengan pelayanan PT Dunia Pesona Bermitra	305	34
		2424 (91,8%)	217 (8,2%)

Berdasarkan wawancara dengan petinggi perusahaan, terdapat penurunan penilaian kinerja yang diberikan client dalam survey kepuasan. Survey kepuasan pelanggan ini diberikan pada pelanggan setiap akhir tour dan berisi 8 butir pertanyaan seperti apakah tour leader sudah melakukan manajemen waktu dengan baik, apakah tour leader menjelaskan destinasi wisata dengan baik, dsb. Perusahaan menargetkan karyawan untuk mendapatkan customer satisfaction rate >95%.

Dari uraian latar belakang ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dan menyusunnya ke dalam skripsi yang berjudul **“PENGARUH KERJASAMA TIM, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DUNIA PESONA BERMITRA”**

## **2. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang yang dijabarkan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Pentingnya Kerjasama Tim dalam pelaksanaan kerja di sebuah perusahaan terutama industri konstruksi.
- b. Pentingnya pelatihan yang tepat guna memaksimalkan peran karyawan dalam posisinya.
- c. Kurangnya motivasi karyawan dalam memuaskan client.
- d. Kinerja karyawan yang belum maksimal pada PT DUNIA PESONA BERMITRA.

## **3. Batasan Masalah**

Sesuai dengan identifikasi masalah yang ditemukan dan dengan keterbatasan yang ada pada peneliti, maka beberapa batasan masalah yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subjek penelitian dibatasi pada karyawan PT DUNIA PESONA BERMITRA dan pengumpulan data hanya berdasarkan jawaban dari kuesioner dan tidak dilakukan wawancara lain pada karyawan.
- b. Objek penelitian terbatas pada dua variabel yaitu Kerjasama Tim, Pelatihan dan motivasi. Penelitian ini berdasar pada penelitian sebelumnya yaitu Ahmad & Manzoor (2017) dengan tidak meneliti variabel *employee empowerment*.

#### **4. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian latar belakang, identifikasi, serta batasan masalah yang telah ditetapkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- a. Apakah *Kerjasama Tim* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT DUNIA PESONA BERMITRA?
- b. Apakah *Pelatihan* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT DUNIA PESONA BERMITRA?
- c. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT DUNIA PESONA BERMITRA?

#### **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan**

Sehubungan dengan rumusan masalah penelitian di atas, maka penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Kerjasama Tim* terhadap kinerja karyawan pada PT DUNIA PESONA BERMITRA.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Pelatihan* terhadap kinerja karyawan pada PT DUNIA PESONA BERMITRA.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *motivasi* terhadap kinerja karyawan pada PT DUNIA PESONA BERMITRA.

##### **2. Manfaat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dalam mengembangkan perusahaan dengan memperhatikan kinerja karyawan berdasarkan *Kerjasama Tim*, *Pelatihan* dan motivasi.

- b. Bagi Peneliti Lanjut

Dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan untuk melakukan penelitian yang sama berikutnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of teamwork, employee empowerment and training on employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380-394.
- Akhmal, A., & Ok, Y. Y. S. (2018). Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 13-21.
- Ariussanto, K. A. P., Tarigan, Z. J. H., MM, D., br Sitepu, R., & Singh, D. S. K. (2020). Leadership Style, Employee Engagement, and Work Environment to Employee Performance in Manufacturing Companies (Doctoral dissertation, EDP Sciences).
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 180-190.
- Bharata, A. (2016). The influence of Compensation and Training Toward Work Discipline and Its Impact on the Employees' Performance in the Research Center of Science and Technology (Puspipstek). *Journal The Winners*, 17(1), 1-8.
- Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2021). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*.
- Buchholz, Eddy, 2006, *Teamwork*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Daga, R. (2017). Pengaruh Penerapan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.
- Davis, B., Welch, K., Walsh-Hart, S., Hanseman, D., Petro, M., Gerlach, T., ... & Pritts, T. (2014). Effective teamwork and communication mitigate task



- saturation in simulated critical care air transport team missions. *Military medicine*, 179(suppl\_8), 19-23.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- Dewi, Sandra. (2007). *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(2).
- Ekarendyka, E. V. (2013). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi-UNBRAW, Malang.
- Flippo, Edwin B. (2007). *Manajemen Personalia*. Jilid 1. Edisi 9, Jakarta : Erlangga.
- Griffin, M. A., Patterson, M. G., & West, M. A. (2001). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 537-550.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). CA: Sage Publications Inc
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies*, 5(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Homans, G. C. (1961). The humanities and the social sciences. *American Behavioral Scientist*, 4(8), 3-6.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506-523.

- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research*. New Jersey: Pearson Education
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cup Archive.
- Mendonca, P., Riana, I. G., & da Conceição Soares, A. (2020). The Role of Employee Engagement Mediates the Relationship of the Work Environment, Teamwork on Employee Performance. *ABM: International Journal of Administration, Business and Management*, 2(2), 126-148.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten parigi moutong. *Katalogis*, 6(5).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Essentials of organizational behavior*.
- Rudhaliawan, V. M. (2013). Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2).
- Sanposh, R. (2011). The Impact of ODIs on Employee Commitment, Employee Motivation, Job Satisfaction and job Performance: A Case Study of Udon Mastertech Co., Ltd. in Thailand. *AU-GSB e-JOURNAL*, 4(1).
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (6th ed.). New York: John Wiley and Sons, Inc
- Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta,
- Sufia, S., Toni, N., & Edward, Y. R. (2020). Effect of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an

- Intervening Variable at PT. Famfit Bugar Nusantara. *International Journal of Research and Review*, 7(8), 303-312.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujiati, S., Ma'arif, M. S., & Najib, M. (2017). The Effect of Motivation and Competence on Employee Performance in Satellite Technology Center-National Institute Aeronautics and Space. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(2), 229-237.
- Sulila, I. (2019). The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 121-131.
- Sulistiyani. Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sunyoto, D. (2016). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS
- Syamsuddinnor. (2014). "Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarnegara", *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 6, No. 1.
- Tun, J. C. W. Z., & Wisankosol, P. (2021). The Impact of an ODI on the Development of Leadership, Employee Motivation and Employee Engagement towards Better Performance of Employees: A Case Study. *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, 9(2), 22-43.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

