

Pengaruh Pemberdayaan, Pelatihan, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Smk Merdesa Di Kota Serang

Ahmad Wildan*, Abdul Ajiz**, Indra Edi***

*, **, ***STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

Article Info

Abstract

Keywords:

Employee Performance, Training, Empowerment, Team Work

This research aims to prove that empowerment, training, and team work greatly affect the performance of SMK Merdesa Serang employees. This causal quantitative research with survey method, uses empowerment, training and team work as independent variables, and employee performance as dependent variable. Data was collected using questionnaire and analyzed using path analysis techniques. The path analysis results revealed four important findings. First, empowerment has a significant effect on employee performance. Second, training has a significant effect on employee performance. Third, team work has a significant effect on employee performance. Fourth, all variables namely empowerment, job training, and team work together has an effect on employee performance. Overall these findings confirm that the performance of SMK Merdesa Serang employees is influenced by empowerment, training, and team work environment, so that SMK Merdesa Serang are advised to use these three factors as benchmarks in an effort to improve employee performane.

Corresponding Author:

ahmadwildan315@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa pemberdayaan, pelatihan, dan *team work* sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMK Merdesa Serang. Penelitian kuantitatif kausal dengan metode survei ini, menggunakan pemberdayaan, pelatihan serta kerjasama tim sebagai variabel *independen*, dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependen*. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil analisis jalur menunjukkan empat temuan penting. Pertama, pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga, kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keempat, seluruh variabel yakni pemberdayaan, pelatihan dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keseluruhan temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai SMK Merdesa Serang dipengaruhi oleh pemberdayaan, pelatihan, dan kerjasama tim sehingga SMK Merdesa Serang disarankan agar dapat menjadikan ketiga faktor tersebut sebagai tolak ukur dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Pendahuluan

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting dan harus direncanakan, ditargetkan dan dilaksanakan secara berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian. Pencapaian kinerja dari seorang karyawan tidak hanya sekedar menjadi tuntutan oleh pimpinan, melainkan menjadi tanggung jawab yang harus ditunaikan oleh karyawan tersebut. Kinerja yang baik sebagai seorang pemimpin dapat meningkatkan dan melayani mereka yang memimpinnya, tetapi tidak sebaliknya. Pada saat yang sama, pengikut/pemimpin (mereka yang melakukannya dengan baik) melayani pemimpin selama mempertahankan nilai kinerja. Kinerja pegawai juga menunjukkan kaitan dengan dedikasi pegawai dan cara-cara yang digunakannya dalam meraih tujuan (Saban et al., 2020).

Seseorang yang memiliki kinerja baik akan mengedepankan pelaksanaan proses kerja yang sesuai dengan standar operasional dalam mencapai tujuan dari organisasi yang menjadi tempatnya bekerja. Tercapainya Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi/instansi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, etika kerja, perilaku dan kepribadian pegawainya. Namun, SMK Merdesa Serang saat ini mengalami penurunan kinerja pegawai yang tercermin dari kurangnya kesadaran pegawai untuk menunaikan tugasnya seperti disiplin dan etika yang tepat waktu. Saya bekerja dengan berbagai cara. Tidak terkecuali aspek pemenuhan kebutuhan karyawan.

Elemen pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu yang krusial dan mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk didalamnya kinerja organisasi pendidikan, yakni sekolah dan lembaga pendidikan lainnya yang membutuhkan karyawan yang baik. Sumber daya manusia suatu lembaga pendidikan guru meliputi guru, termasuk staf dan staf. Departemen sekolah yang mendukung kegiatan atau manajemen tersebut diperlukan untuk mendukung kelancaran proses pembelajaran. Staf kantor adalah bagian dari sekolah dan mendukung kegiatan belajar-mengajar pada basis yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi sekolah bertindak sebagai penasihat dalam layanan pendidikan, dan staf administrasi juga berfungsi untuk memberikan dan mendukung layanan. Fungsi administrasi sekolah di berbagai bidang dengan bekerja sama dengan administrasi sekolah dan staf, atau melayani siswa. Tanpa standar dan keterampilan, sulit untuk mencapai hasil terbaik di tempat kerja yang sukses. Pengetahuan manajemen saja tidak cukup untuk menjalankan sekolah. Ini juga membutuhkan keterampilan manajemen dalam perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, dan pendampingan.

Pengembangan (SDM) sebenarnya dihadirkan dalam dua aspek, mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Pengertian kuantitas mengacu pada kuantitas dari sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi, dimana pegawai yang berkualitas rendah menjadi target untuk dilakukan peningkatan. Pada saat yang sama, untuk mempercepat dan meningkatkan kinerja dan kualitas fungsi dan fungsi terpenting organisasi, kualitas keterampilan fisik dan fisik (kualitatif dan mental) berhubungan dengan kualitas dari sumber daya manusianya atau pegawai. Adapun aspek kualitas sumber daya manusia tersebut mencakup aspek fisik (material) dan aspek tidak berwujud (immaterial) seperti kemampuan bekerja, kemampuan berpikir, dan keterampilan kerja lainnya.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan pastinya dibutuhkan pemberdayaan, pelatihan dan team work yang solid antar unsur-unsur pegawai di dalam lingkungan pendidikan tersebut guna mendukung terciptanya suasana belajar mengajar yang aman, nyaman, bersinergi serta keahlian pegawai di bidang yang diampunya. Pemberdayaan

dimana para pegawai bersinergi melakukan aktivitas belajar-mengajar dengan anak didik dan pegawai ketatausahaan untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Pemberdayaan pegawai merupakan kewenangan atau keleluasaan yang diberikan oleh pimpinan sebuah organisasi atau instansi dalam pengambilan keputusan dari sebuah permasalahan yang menjadi perdebatan. Hal tersebut sebagaimana dijelaskan (Hunjra et al., 2011) yang menyatakan pemberdayaan sebagai pemberian kekuasaan kepada pegawai untuk membuat keputusan ketika diperlukan. Sedangkan Elnaga & Imran(2014)menyatakan pemberdayaan pegawai merupakan adalah berupa penawaran kepada pegawai dalam bentuk kebebasan, kontrol, dan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan hal-hal yang terjadi di organisasi. Lebih lanjut, Elnaga &Imran(2014) menjelaskan pemberdayaan sebagai salah satu konsep yang dinilai penting untuk meningkatkan perilaku pegawai dalam bekerja, mendorong pegawai untuk berfikir secara mandiri,menstimulasi pegawai untuk dapat menghasilkan gagasan dan inovasi baru yang terkait dengan tugas dan pekerjaannya, meningkatkan kepercayaan diri dan semangat kerja tim.

Permasalahan yang peneliti temukan dari segi pemberdayaan di SMK Swasta tempat peneliti mengemban tugas, masih banyak yang harus dibenahi, terkait permasalahan yang muncul diantaranya, masih kurangnya kebebasan yang diperoleh pegawai dalam pengambilan keputusan yang masih berpusat pada satu orang yaitu pimpinan lembaga dalam pengambilan keputusan, belum adanya kontrol yang ketat terhadap kegiatan belajar mengajar terlebih bagi pegawai yang berhalangan hadir, belum semua pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan seperti penentuan jam belajar mengajar. Sehingga dengan keberadaan pemberdayaan juga merupakan faktor penting sebagai penunjang kegiatan kerja dalam sebuah lembaga pendidikan khususnya di SMK Mardesa Serang.

Sudah tiba waktunya kini, bagi seorang pegawai sebagai tenaga pegawai profesional untuk segera merevolusi mental, meningkatkan mutu dan kualitas kepribadianya, terus melakukan pengkajian diri sehingga menjadi lebih profesionalis sebagai seorang pendidik, dan menjadikan pendidikan sebagai tonggak utama kehidupan bangsa Indonesia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Bukan hanya sekedar keinginan, harapan, tetapi daya paksa sosial guna berubahnya haluan dan paradigma pendidikan serta mengubah cara berpikir, sikap serta perilaku yang mengacu pada kemajuan dan kemodernisasian. Pendidikan merupakan sebuah upaya agar setiap insan mampu mengembangkan kemampuan diri dengan cara pembelajaran atas suatu ilmu pengetahuan atau keterampilan tertentu.

Selain faktor pemberdayaan, kegiatan pelatihan dinilai dapat membuat seseorang memperoleh penambahan pengetahuan, pengembangan pola berfikir dan membentuk keterampilan kerja yang dapat berimplikasi terhadap pencapaian tanggungjawab atas tugas dan pekerjaan pegawai. Pelatihan memiliki peran besar dalam sebuah lembaga pendidikan, instansi maupun organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas pegawainya. Adapun tujuan pelatihan adalah sebagai penghubung munculnya kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Dengan dilaksanakannya pelatihan diharapkan mampu meningkatkan perilaku dan kinerja pegawai dalam sebuah lembaga pendidikan sehingga mampu mencapai kepuasan kerja dari hasil yang mampu diberikannya. Pelatihan yang memberikan rasa nyaman, suasana aktif dan efektif memiliki

peran penting dalam membangun sinergi dan keahlian profesional pegawai baik yang senior maupun yang baru saja mengemban tugas sebagai seorang pegawai, untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang diampunya secara efektif dan efisien.

Pelatihan yang baik dapat memunculkan sebuah gagasan positif bagi pegawai yang mengikuti pelatihan untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik pula di tempatnya mengabdikan. Hal tersebut senada dengan pendapat (Bhat, 2011) yang menyatakan pelatihan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Literatur tersebut mengungkapkan produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor perilaku organisasi seperti pelatihan.

Akan tetapi, berdasarkan hasil observasi peneliti di SMK Merdeka Serang menemukan bahwa kegiatan pelatihan untuk pegawai dilakukan sebulan sekali tujuannya untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, dengan pemateri biasanya dari dinas dan dosen setempat. Namun kegiatan pelatihan dirasakan belum terasa maksimal karena diadakan di lingkungan sekolah sehingga menimbulkan efek jenuh.

Selain pemberdayaan dan pelatihan, kerja sama tim (*work team*) yang solid dan terjalin baik, merupakan sebuah faktor pendukung, kenyamanan, pandangan positif dan bantuan pada setiap anggota dalam sebuah timwork. Tim adalah sekelompok orang yang memiliki jiwa enerjik, pemikiran logis dan praktis dengan berusaha untuk mengembangkan dan menciptakan kerjasama tim yang berkualitas. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik dibutuhkan kerjasama teamwork yang solid. Dalam sebuah lembaga pendidikan sudah merupakan hal yang seharusnya jika dapat membangun sebuah jalinan komunikasi dalam setiap bidang tugas kerja pegawai, antara pegawai senior maupun junior dibangun komunikasi harmonis. Sehingga dengan terbentuknya kerjasama timwork yang baik, akan dihasilkan kepuasan kerja atas capaian hasil yang sesuai dengan tujuan pendidikan.

Benrazavi & Silong (2013) menjelaskan kerja sama tim adalah aktivitas yang dilakukan secara bersama-sama yang melibatkan seluruh atau sebagian anggota dari suatu organisasi dengan keterampilan tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim yang aktif akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan dapat membantu karyawan menemukan kembali diri mereka sendiri, mengembangkan potensi mereka, dan mempelajari strategi yang tepat untuk melakukan pekerjaan yang perlu mereka lakukan secara efektif dan interaktif. Sesuai dengan Yumhi, Y. (2021). Sutisna, A. J. (2021). Yumhi, Y. (2020). Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Yumhi, Y. (2021). Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Yumhi, y., Martoyo, d., Tunnufus, z., & Timotius, e. (2021). Mudawanah, S. (2019). Permasalahan yang muncul dalam kerjasama tim di SMK Merdeka Serang adalah sebagian besar dari pegawai mengajar juga di beberapa sekolah lain, sehingga tidak setiap hari hadir di sekolah, sehingga dengan demikian kurangnya komunikasi sesama rekan pegawai berdampak pada kurang harmonisnya hubungan kerja antara sesama pegawai. Belum terciptanya kerjasama antara pegawai keamanan sekolah dengan pegawai contoh, anak-anak bisa keluar sekolah tanpa ijin, penggunaan sarana pembelajaran masih dimonopoli waktunya sehingga pegawai lain harus terpaksa mengalah, khususnya jurusan TKJ karena keberadaan laboratorium komputer belum memenuhi kebutuhan siswa, dimana terkadang satu komputer digunakan oleh dua orang, sehingga kelas lain harus menunggu secara bergantian.

Kinerja Pegawai

Kinerja menjadi aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan dari suatu organisasi, baik perusahaan maupun Instansi Pemerintah. Melalui kinerja pegawai yang baik, maka organisasi akan dapat mencapai tujuannya. Umumnya kinerja pegawai mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas pekerjaan sesuai tanggung jawabnya yang didasarkan kepada aturan serta indikator keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi yang menjadi tempatnya bekerja.

Mangkunegara(2016: 67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang ditinjau secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pemberdayaan

Pemberdayaan pegawai adalah salah satu konsep penting dalam elemen perilaku pegawai untuk mencapai tingkat dukungan, inovasi, semangat kerja tim, kewirausahaan, kepercayaan diri, dan pemikiran independen(Elnaga & Imran, 2014).Pendapat lain menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai didefinisikan sebagai pemberian kekuasaan kepada seorang pegawai untuk membuat keputusan ketika diperlukan(Hunjra et al., 2011).

Pelatihan

Pada dasarnya pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran yang didalamnya terdapat pemberian informasi, pengetahuan, membentuk keterampilan, memberikan pemahaman terhadap suatu aturan, atau kegiatan yang dapat mengubah sikap atau perilaku yang dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja (Sabir et al., 2014). Sedangkan Elnaga dan Imran (2013) merujuk pelatihan kepada program yang bertujuan untuk informasi dan keterampilan baru yang dapat meningkatkan peluang pengembangan profesional pegawai.

Kerjasama Tim (*Team Work*)

Kerja sama tim (*work team*) yang solid dan terjalin baik, merupakan sebuah faktor pendukung, kenyamanan, pandangan positif dan bantuan pada setiap anggota dalam sebuah timwork. Tim adalah sekelompok orang yang memiliki jiwa enerjik, pemikiran logis dan praktis dengan berusaha untuk mengembangkan dan menciptakan kerjasama tim yang berkualitas.Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik dibutuhkan kerjasama tim (*teamwork*) yang solid antar sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Benrazavi & Silong(2013)menjelaskan bahwa kerjsama tim merupakan pelaksanaan suatu kegiatan secara bersama-sama yang melibatkan seluruh atau sebagian anggota dari suatu organisasi yang memiliki kemampuan kerja dan keterampilan yang berbeda-beda untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu demi pencapaian tujuan organisasi. Kerjasama tim yang aktif akan membantu organisasi atau keberhasilannya karena membantu karyawan menemukan kembali diri mereka sendiri, mengembangkan potensi mereka, dan mempelajari strategi yang tepat untuk melakukan pekerjaan yang perlu mereka lakukan secara efektif.

Metode Penelitian

Populasi

Pada penelitian ini, populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada SMK Merdesa Serang dengan jumlah sebanyak 100 orang.

Sampel

Untuk mengetahui jumlah kelayakan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin yang dijelaskan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Persentase kesalahan dalam penelitian (5% atau 0.05)

Berdasarkan rumus slovin, maka operasional rumus untuk mengetahui sampel penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + (100 \times 0,05^2)} = 80$$

Dengan demikian, jumlah kelayakan sampel penelitian pada penelitian ini sebanyak 80 responden yang diambil secara acak (*random*) oleh peneliti.

Teknik pengumpulan Data

Sebelum dilakukan analisis dengan statistik deskriptif dan inferensial dengan teknik statistik parametrik maka dilakukan uji normalitas dengan teknik *lilifors*. Sedangkan uji homogenitas menggunakan teknik *Bartlett*. Tahapan dalam pengolahan dan analisis data diuraikan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran ($Y-\hat{Y}$)

Pengujian normalitas distribusi populasi dengan menggunakan rumus kurva normalitas.

2. Uji Homogenitas Data Pengelompokkan Y atas X

Uji homogenitas data dilakukan dengan melakukan pengelompokkan data penelitian berdasarkan variabel penelitian, yakni Pemberdayaan (X_1), Pelatihan (X_2), Kerjasama Tim (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y). uji homogenitas varians menggunakan rumus Bartlett.

3. Mencari Korelasi Antar Variabel

Korelasi atau hubungan yang dimaksud pada penelitian ini adalah korelasi variabel Pemberdayaan (X_1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), korelasi variabel Pelatihan (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), dan korelasi variabel Kerjasama Tim dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Korelasi variabel penelitian tersebut dapat diketahui korelasi parsial dan korelasi ganda yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Korelasi parsial

Korelasi parsial pada penelitian ini adalah korelasi atau hubungan antara variabel pemberdayaan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), variabel pelatihan (X_2) dengan kinerja pegawai (Y), variabel kerjasama tim (X_3) dengan kinerja pegawai (Y). Uji koefisien korelasi parsial dilakukan dengan menggunakan uji t.

b. Korelasi Ganda

Korelasi berganda pada penelitian ini adalah korelasi atau hubungan antara variabel pemberdayaan (X_1), variabel pelatihan (X_2) dan variabel kerjasama tim (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Uji koefisien korelasi berganda menggunakan analisis korelasi berganda atau nilai R dan pengujiannya menggunakan uji F .

c. Koefisien Determinasi

Mencari tahu nilai kontribusi pengaruh dari variabel Pemberdayaan(X_1),Pelatihan (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial dan bersama-sama.

Hasil dan Pembahasan

1. Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai koefisien jalur (β_{YX1}) = 0,261. Nilai t_{hitung} sebesar 2,731, sedangkan nilai $t_{tabel}(\alpha=0,025,77) = 1,991$. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung}(2,731) > t_{tabel}(1,991)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian koefisien jalur dinyatakan signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa pemberdayaan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, perbaikan pemberdayaan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

2. Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai koefisien jalur (β_{YX2}) = 0,372. Nilai t_{hitung} sebesar 3,604, sedangkan nilai $t_{tabel}(\alpha=0,025,77) = 1,991$. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung}(3,604) > t_{tabel}(1,991)$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian koefisien jalur dinyatakan signifikan.. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, perbaikan pelatihan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

3. Teamwork terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai koefisien jalur (β_{YX3}) = 0,260. Nilai t_{hitung} sebesar 2,728, sedangkan nilai $t_{tabel}(\alpha=0,025,77) = 1,991$. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung}(2,728) > t_{tabel}(1,991)$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian koefisien jalur dinyatakan signifikan.. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa teamwork (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, perbaikan teamwork akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

4. Pemberdayaan, Pelatihan, Teamwork Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai koefisien jalur simultan ($\beta_{yx1x2x3}$) = $0,261X_1 + 0,372X_2 + 0,260X_3$. Harga $t_{hitung} = 2,731X_1 + 3,604X_2 + 2,728X_3$ sedangkan harga $t_{tabel}(\alpha=0,025,77) = 1,991$. Pengaruh secara bersama-sama signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa pemberdayaan (X_1), pelatihan (X_2) dan kerjasama tim (X_3) secara simultan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, perbaikan pemberdayaan, pelatihan dan teamwork akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pemberdayaan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada SMK Merdesa Serang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian(Jacquiline, 2014), sebagai pegawai yang diberdayakan biasanya akan SMK Merdesa Serang.Meyerson & Dewettinck(2012)menganggap pemberdayaan pegawai sebagai alat untuk meamacu semangat pegawai agar dapat memberikan pencapaian kerja yang lebih optimal. Hal ini dapat dilakukan pegawai dapat lebih dilibatkan secara aktif dalam kegiatan organisasi, baik secara formal maupun informal, baik saat jam kerja maupun di luar jam kerja dalam upaya memberikan perasaan kepada pegawai bahwa mereka adalah aset berharga dari organisasi.

Elnaga & Imran (2014)menjelaskan pemberdayaan sebagai salah satu konsep yang dinilai penting untuk meningkatkan perilaku pegawai dalam bekerja, mendorong pegawai untuk berfikir secara mandiri,menstimulasi pegawai untuk dapat menghasilkan gagasan dan inovasi baru yang terkait dengan tugas dan pekerjaannya, meningkatkan kepercayaan diri dan semangat kerja tim. Hasil ini didukung oleh penelitian Aditya, Ishak et al.(2016)dan Daily et al. (2012)menyatakan adanya pemberdayaan pegawai akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja kerja sehingga dapat membuat dirinya lebih termudahkan untuk mencapai target kinerja.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Merdesa Serang

Makin baik pelatihan dilakukan makin meningkat pula kinerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin kurang pelatihan, makin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian (Singh, Rohan & Mohanty, 2012) yang menyatakan sebuah organisasi dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai mereka dengan program pelatihan dan pengembangan. Dengan peningkatan pesat dalam persaingan, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam sebuah organisasi/lembaga baru-baru ini menjadi sangat penting untuk mendorong kinerja, membangun keunggulan kompetitif, dan memastikan pengembangan berkelanjutan(Singh, Rohan & Mohanty, 2012)menjadi salah satu faktor penunjang peningkatan Kinerja Pegawai Pegawai SMK Merdesa Serang.

3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Merdesa Serang

Makin baik kerjasama tim (*team work*)pada suatu organisasi makin meningkat pula kinerja pegawai tersebut. Umumnya dalam tim atau kelompok terdiri dari orang-orang dengan keahlian kerja yang berbeda-beda yang dikoordinasikan untuk dapat bekerja sama dengan seluruh rekan kerja yang dipimpin oleh pimpinan untuk mencapai tujuan bersama. Melalui kerjasama tim, masalah yang secara individu tidak dapat terselesaikan menjadi terselesaikan karena dikerjakan secara bersama-sama, memperkuat ikatan hubungan emosional antar sesama pegawai dalam suatu organisasi, memberikan pengalaman kerja yang baru secara berkelompok dan membentuk sinergitas pegawai dalam bekerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitianIshak et al.(2016)dan Daily et al.(2012) menyatakan adanya kerjasama tim akan meningkatkan kemampuan kerja pegawai, baik secara individu maupun secara berkelompok yang membantunya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam upaya pencapaian target kinerja.Kinerja pegawai di SMK Merdesa Serang akan meningkat melalui kerja tim yang

baik. semakin tinggi pelaksanaan team work maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di SMK Merdesa Serang.

4. Pengaruh Pemberdayaan, Pelatihan dan Kerjasama Tim Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai SMK Merdesa Serang

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa pemberdayaan, pelatihan dan kerjasama tim secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, temuan yang diperoleh pada penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Daily et al. (2012) yang menyatakan pimpinan mempersepsikan bahwa baik pelatihan dan Pemberdayaan penting bagi diri sendiri dan pegawai, dalam penelitian ini secara keseluruhan pelatihan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan variabel dependen daripada pemberdayaan.

Pemberdayaan, Pelatihan dan kerjasama tim diketahui dari hasil capaian indikator berbagi inovasi, prestasi, Pelatihan pegawai SMK Merdesa Serang yang mendapatkan nilai rerata cukup. Selain itu indikator Pemberdayaan, Pelatihan kerja dan Team Work berprestasi menjadi Pegawai SMK Merdesa Serang.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap kinerja pegawai SMK Merdesa Serang. Ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai dengan cara melibatkannya dalam kegiatan tertentu, baik kegiatan formal maupun kegiatan non formal akan dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh langsung positif pelatihan terhadap kinerja pegawai SMK Merdesa Serang. Ini menunjukkan bahwa adanya pelatihan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja sehingga akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh langsung positif kerjasama tim (team work) terhadap kinerja pegawai SMK Merdesa Serang. Ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang kuat dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik tugas secara individu maupun tugas secara kelompok sehingga akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan, pelatihan dan kerjasama tim (team work) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai SMK Merdesa Serang. Ini menunjukkan bahwa apabila pemberdayaan pegawai dapat dilakukan secara optimal, pelatihan yang berkelanjutan dan kerjasama tim (team work) yang selalu dikuatkan melalui pelaksanaan tugas dan pekerjaan secara berkelompok akan dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Abdul Hameed (2011) *Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework*
- Achua Christopher F dan Robert N Lussier (2010) *Effective Leadership*. Canada Cengage Learning
- Anastasios D Diamantidis Prodromos Chatzoglou (2018) *Factors affecting employee performance: an empirical approach*
- Anita J, (2014) *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*
- Baasir, Faisal .(2003). *Etika Politik* Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Bogdan R & Biklen, S. K. 2007. *Qualitative Research for Education: Intruduction To The theories and Methods* 5th Edt. New York: Pearson Education.
- Carter, Stephen L. (1999). *Integritas*, penerjemah Th. Hermaya. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Charles s levy dsw (2012) . *Social work ethics on the line* this edition publised by routledge
- Cloud Henr (2007) *Integritas: Keberanian Memenuhi Tuntutan Kenyataan* penerjemah Hendry Tanaja Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Cristian Moscalu, Veronice Pazneacova (2020) *PERSONALITATEA JURIDICĂ A UE – ÎNTRE SUPRANAȚIONALISM ȘI COOPERARE CLASICĂ*
- De Jong J & Den Hartog D (2007). *How leaders influence employee's innovative behavior European Journal of Innovation Management Vol 10, No 141-64.*
- Deniz S Ones (2009) *Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions.*
- Djakfar Muhammad 2013 *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Ajaran Bumi* Jakarta: penebarplusiimprint.
- Ellis Janica Rider d an Celia Love Hartley (2012) *Nursing In Today's Wolrd: Trends, Issues And Managemen* Philadelphia: Lippincott williams & Wilkins
- E-Pynes Joan (2009) *Human Resources Management For Public And NonProfit Organizations-A Strategic Approach* San Fransisco: Jossey Bass.
- E-Pynes Joan *Human Resources Management. For Public And Non Profit Organizations-A Strategic Approach* San Fransisco: Jossey Bass 2009.
- FALAH SYAIKHUL (2006) *PENGARUH BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN ORIENTASI ETIKA TERHADAP SENSITIVITAS ETIKA* Masters thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Fitria A (2003) *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening* Jurnal MAKSI volume 3
- George, Jennifer M dan Gareth R Jones (2012) *Understanding And Managing Organizational Behaviour* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung*. The Asia Pacific Journal Of Management Studies, 6(1).
- Irum Shahzadi (2004) *Impact of Employee Motivation on Employee Performance.*

- Kasmir (2008) Pemasaran Bank Jakarta : .Kencana Prenada Media Group,
- M Taufiq Amir Ph D (2017) Merencanakan kuesioner konsep dan panduan penelitian Keperibadian dan Perilaku Penerbit Kencana
- Magnis Franz & Suseno (1987) Etika Dasar Masalah-Masalah Pokok Filsafat .Moral Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Masduki asbari, priyono budi santoso dan agus purwanto (2019) pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0
- Mikael Nederström Petteri.Niitamo (2010) *construction and validation of a work personality inventory Department of Industrial Engineering and Managemen*
- Mohamad Khadafi hj rofie (2015) ijaza doktor falsafah universiti utara malaysia
- Mudawanah, S. Determinan Motivasi, Partisipasi Anggaran, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. JPAK: Jurnal Pendidikan Akuntansi dan Keuangan, 7(1), 47-56.
- Muhammad Shakil Ahmad (2011) *Work ethics: An Islamic prospective*
- Noor, J., & Mulyono, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD DI KABUPATEN LEBAK. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- Rafik Issa Beekun, (2004) Etika Bisnis Islam pustaka pelajar, Yogyakarta,
- Rislan (2006) *Employee Performance Evaluation by the AHP*
- Rizki (2008) *The Effec of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*
- Robbins, Stephen P,dan Judge, Timothy A. 2015 Perilaku Organisasi, Edisi Enam Belas, Jakarta Salemba Empat
- Salem Z O & Agil S O S (2012) *The Effects of Islamic..Individuals..Ethics.on Organizational..Commitment.of.Employees.in.Libyan.Public.Banks..British Journal..of..Arts..and..Social..Sciences.*
- Sinamo,Jansen. (2011). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sofyan S Harahap (2011) Etika Bisnis Dalam Perpektif Islam Perpustakaan Universitas Lambung Mangkurat.
- Suprihanto J dkk (2003) Perilaku organisasional Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutisna, A. J. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN NEGARA (RUTAN) KLAS IIB SE-WILAYAH BANTEN. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(2).
- Syamsu Yusuf dan Juntika Nurihsan (2007) Teori Kepribadian Bandung: Rosda
- Tiziana Ramaci and Massimiliano Barattucci (2020) *Straining at Work and Its Relationship with Personalit Profile and Individual Consequences in Healthcare Workerh (HCWs)*

- Yumhi, Y. (2020). IMPLEMENTASI REKRUTMEN DI BPS KABUPATEN LEBAK (Studi Kasus Rekrutmen Tenaga Sensus). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(3).
- Yumhi, Y. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).
- Yumhi, Y. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PERILAKU KERJA INOVASI KERJA TERHADAP KINERJA TUGAS DI LPMP PROVINSI BANTEN. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BANK BNI KANTOR CABANG SERANG BANTEN. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- YUMHI, Y., MARTOYO, D., TUNNUFUS, Z., & TIMOTIUS, E. (2021). Determinant Factors of the Performance of Higher Institutions in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 667-673.
- Zohre Yadegari (2020) *The effec of imtroversion and Extroverts of individuals.in the socialization of public space* University of Kashan, Iran