

***THE EFFECT OF TRAINING, WORK EVALUATION, AND TEAMWORK ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT WARKOP AGAM IN MEDAN CITY***

**PENGARUH PELATIHAN, EVALUASI KERJA, DAN KERJA SAMA TIM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WARKOP AGAM DI KOTA
MEDAN**

**Jurisman Simanjorang^{*}, Muhammad Rizki¹, Melvin Christian Zebua², Tri Mawar
Ningrum³, Nicson Rachel Hutahaean⁴, Sunday Ade Sitorus⁵**

PUI Manajemen Kopi dan Aren Universitas Prima Indonesia^{*1,2,3,4}
Universitas HKBP Nomensen⁵

jurismansimanjorang@unprimdn.ac.id^{*}, akunriskin92@gmail.com¹
melvinchristianzebua@gmail.com², trimawarningrum20@gmail.com³
nicsonrachel@gmail.com⁴, sundaysitorus@uhn.ac.id⁵

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how employee performance at Warkop Agam in Medan City is affected by training, job evaluation, and teamwork. This kind of quantitative study employs an associative methodology. The study's population consisted of sixty individuals, and all of them were employed as respondents (saturated sample) through the use of a complete sampling approach. Questionnaires were used to gather data, which SPSS was then used to analyze. According to the study's findings, employee performance is positively and significantly impacted by the factors of training, job evaluation, and teamwork. These three factors also significantly impact employee performance at the same time, with a calculated F value (79.705) > F table (2.769). In conclusion, raising the caliber of training, implementing an impartial assessment system, and fostering strong cooperation would all directly contribute to raising employee performance at Warkop Agam.

Keywords: Training, Work Evaluation, Teamwork, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kinerja karyawan di Warkop Agam di Kota Medan dipengaruhi oleh Pelatihan, Evaluasi Kerja, dan Kerja Sama Tim. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metodologi asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari enam puluh individu, dan semuanya digunakan sebagai responden (sampel jenuh) melalui penggunaan pendekatan pengambilan sampel lengkap. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS. Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor pelatihan, evaluasi pekerjaan, dan kerja tim. Ketiga faktor ini juga secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan, dengan nilai F hitung (79,705) > F tabel (2,769). Kesimpulannya, peningkatan kualitas pelatihan, penerapan sistem penilaian yang tidak memihak, dan pemb fostering kerja sama yang kuat akan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di Warkop Agam.

Kata Kunci: Pelatihan. Evaluasi Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Warkop Agam di Kota Medan merupakan usaha kuliner lokal yang berkembang pesat dan menjadi tempat favorit masyarakat untuk bersantai. Kinerja karyawan sangat penting untuk menjaga kepuasan pelanggan dan keberlangsungan perusahaan karena Warkop Agam bergantung pada stafnya untuk memberikan layanan terbaik.

Pelatihan kerja, yang membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan bertindak sebagai taktik untuk menghadapi persaingan, adalah salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dapat menyesuaikan diri dengan standar melalui pelatihan, sistem, dan teknologi baru. Agar efektif, pelatihan harus dirancang dengan pelatih yang kompeten, peserta yang sesuai,

serta materi dan metode yang relevan. (Fahroz Ridwani et al., 2022)

Selain itu, kerja sama tim juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Tanpa kerja sama yang harmonis, tugas menantang untuk diselesaikan sebaik mungkin. Tim kerja didefinisikan oleh Stephen dan Timothy (2008) sebagai kelompok yang kontribusi individunya menghasilkan kinerja yang lebih unggul daripada jumlah masukan individu mereka. (Najati & Susanto, 2022)

Faktor penting lain dalam meningkatkan kinerja adalah evaluasi kerja, yakni sistem formal untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi aspek pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja. Evaluasi ini membantu menilai produktivitas karyawan dan kemampuan mereka dalam memperbaiki kinerja. Menurut Mulyadi (2001), evaluasi dilakukan secara berkala berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk menilai efektivitas karyawan, divisi, dan organisasi. (Saputra & Rahmat, 2024)

Hasil yang diharapkan dari tindakan individu dapat dikarakteristikan sebagai kinerja itu sendiri. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999:2), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu di dalam suatu organisasi sesuai dengan berbagai wewenang dan tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. (Ridwan, 2023)

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan melakukan penelitian dengan menggunakan judul tersebut “**Pengaruh Pelatihan, Evaluasi Kerja, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan**”.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan?

I.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan Warkop Agam di Kota Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh Evaluasi Kerja terhadap kinerja karyawan Warkop Agam di Kota Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kerja Sama Tim terhadap kinerja karyawan Warkop Agam di Kota Medan

I.4 Tinjauan Pustaka

I.4.1 Pengertian Tentang Pelatihan

Pelatihan adalah proses metodis untuk mengubah perilaku karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, menurut Rivai (2016:240). Keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas saat ini berkaitan dengan pelatihan. Karyawan yang menerima pelatihan yang berfokus pada kondisi terkini lebih siap untuk berkembang dalam posisi mereka. (Fahroz Ridwani et al., 2022)

Ivancevich (dalam Sutrisno, 2019) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam posisi mereka saat ini atau dalam posisi di masa depan. (Ridwan, 2023)

I.4.2 Indikator Tentang Pelatihan

Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa berbagai faktor, termasuk tujuan pelatihan, teknik dan materi pelatihan, kualifikasi peserta dan pelatih, serta waktu atau sesi yang cukup untuk mencapai tujuan pelatihan, memengaruhi efektivitas pelatihan. (Ridwan, 2023)

I.5 Teori Tentang Evaluasi Kerja

I.5.1 Pengertian Tentang Evaluasi Kerja

Meggison mengklaim bahwa manajemen menggunakan tinjauan kinerja sebagai metode untuk memastikan apakah pekerja telah melaksanakan tugas mereka sesuai dengan kewajiban mereka.

Fisher, Schoenfeldt, dan Shaw menggambarkan evaluasi kinerja sebagai proses menentukan bagaimana seorang individu telah berkontribusi pada bisnis atau organisasi selama jangka waktu tertentu. (S.E. et al., Dr. Retno Purwani Setyaningrum, 2022)

I.5.2 Indikator Tentang Evaluasi Kerja

Jumlah dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, akuntabilitas dan keandalan, serta perilaku kerja semuanya merupakan indikator kinerja seorang karyawan. (Ahmad et al., 2026)

I.6 Teori Tentang Kerja Sama Tim

I.6.1 Pengertian Tentang Kerja Sama Tim

Andrew (2016) mendefinisikan kolaborasi sebagai lingkungan di mana semua anggota tim berkomitmen dan memahami tujuan kelompok. Gregory (2012), di sisi lain, mendefinisikan kerja tim sebagai kemampuan anggota tim untuk berkolaborasi, berkomunikasi dengan jelas, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, serta menumbuhkan kepercayaan untuk

menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi. (Najati & Susanto, 2022)

I.6.2 Indikator Tentang Kerja Sama Tim

Menurut Sibarani (2018:19), Kerja sama, kepercayaan, dan kekompakan adalah tiga elemen utama kerja tim. Tanggung jawab, saling membantu, dan memaksimalkan kapasitas adalah aspek-aspek kerja sama. Kejujuran, tanggung jawab, dan integritas di antara anggota tim adalah komponen-komponen kepercayaan. Sementara itu, dedikasi yang kuat untuk mencapai tujuan bersama dan saling ketergantungan antara aktivitas dan hasil adalah tanda-tanda kekompakan (Ibrahim et al., 2021)

I.7 Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.7.1 Pengertian Tentang Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:94), kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang dimilikinya.

Menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dievaluasi dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan atau hukum. Sementara itu, kinerja didefinisikan oleh Mangkunegara (2017:9) sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. (Ibrahim et al., 2021)

I.7.2 Indikator Tentang Kinerja Karyawan

Robbins dan Coutler (2016:263) memasukkan hal-hal berikut sebagai indikator kinerja karyawan: kemandirian, efektivitas, ketepatan

waktu, kuantitas pekerjaan, dan kualitas..
(Ibrahim et al., 2021)

I.8 Penelitian Terdahulu

Tabel I.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik 2021	Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo	Variabel Independen adalah Kerja Sama Tim sedangkan Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Kerja Sama Tim Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo
2	Muhamad Ridwan 2023	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market	Variabel Independen adalah Pelatihan sedangkan Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Toko Mr Market

I.9 Teori Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja Karyawan

Ambar dan Rosidah (2003:175) mendefinisikan pelatihan sebagai proses memberikan pengetahuan, kemampuan, dan kesadaran akan tujuan perusahaan kepada para pekerja. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, latar belakang, atau pola pikir individu. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan. Karyawan yang menerima pelatihan memiliki etos kerja yang lebih kuat, yang meningkatkan hasil kerja mereka (Sitompul et al., 2024)

I.10 Teori Pengaruh Evaluasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

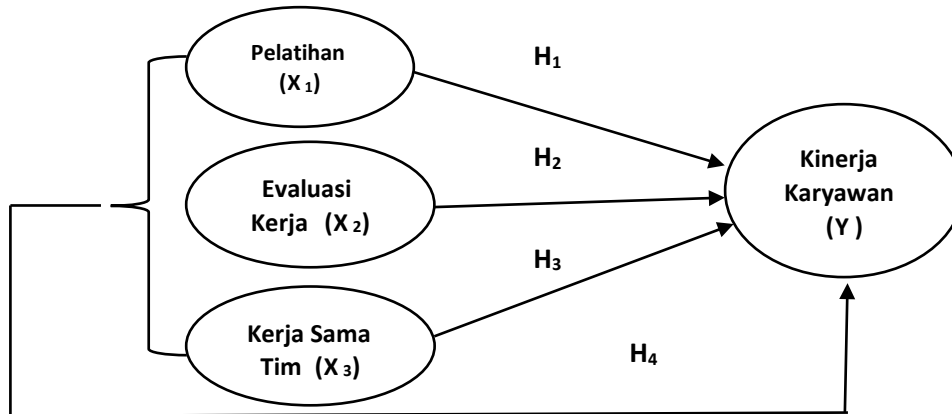
Evaluasi kinerja, menurut Hamali (2018:110), adalah proses di mana seorang penilai mengumpulkan data untuk membandingkan kinerja

karyawan dengan kriteria kinerja yang telah ditentukan. Tingkat produksi total suatu organisasi sebagian ditentukan oleh penilaian ini. Menurut Ganyang (2018:187), penilaian kinerja adalah teknik formal yang digunakan bisnis untuk mengevaluasi seberapa baik orang melakukan pekerjaannya selama periode waktu tertentu.

I.11 Teori Pengaruh Kerja Sama Tim Pada Kinerja Karyawan

Menurut Hamiruddin dkk. (2019:142), kerja tim adalah ketika sekelompok orang berkolaborasi daripada bekerja sendiri untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kerja sama. (Soleha et al., 2024)

I.12 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.13 Hipotesis Penelitian

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan

H₂ : Evaluasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan

H₃ : Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan

H₄ : Pelatihan, Evaluasi Kerja serta Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan

METODE PENELITIAN

II.1 Pendekatan, Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan metode kuantitatif. Sugiyono menyatakan bahwa teknik penelitian kuantitatif menggunakan analisis data dan alat kuantitatif/statistik untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dan mengevaluasi hipotesis. (Syahroni, 2022)

II.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Observasi ini diadakan pada beberapa cabang Warkop Agam yang ada di Kota Medan. Salah satunya yang beralamat di Jl. Sei Belutu No.15,

Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu Penelitian dimulai dari bulan juli 2025 sampai dengan selesai

II.3 Populasi dan Sampel Penelitian

II.3.1 Populasi

Ke-60 pekerja Warkop Agam di Medan merupakan populasi penelitian ini. Karena jumlah populasinya yang kecil, pendekatan pengambilan sampel lengkap, yang juga dikenal sebagai pengambilan sampel jenuh, digunakan untuk mengambil sampel seluruh populasi. Hasilnya, 60 orang berpartisipasi dalam penelitian ini.

II.3.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel menyeluruh, yang juga dikenal sebagai pengambilan sampel jenuh, di mana setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel. Akibatnya, 60 responden membentuk ukuran sampel penelitian ini.

II.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data primer digunakan. Sumber informasi utama yang dikumpulkan peneliti secara pribadi saat melakukan penelitian dikenal sebagai data primer. Responden atau informan yang terkait dengan

variabel penelitian merupakan sumber asli data ini. (Mohammed & Undari, 2024) Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana partisipan diberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi berdasarkan keadaan dunia nyata. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk pengukuran. Instrumen pengukuran untuk mengevaluasi sikap, keyakinan, dan persepsi orang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial adalah skala Likert. Pilihan

jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan responden disertakan dengan setiap butir pernyataan. Variabel yang dinilai berdasarkan indikatornya kemudian digabungkan untuk membuat instrumen yang terdiri dari pertanyaan untuk responden. Setiap tanggapan responden diberi skor, yaitu sebagai berikut: Sangat Setuju mendapat skor 5, Setuju mendapat skor 4, Netral mendapat skor 3, Tidak Setuju mendapat skor 2, dan Sangat Tidak Setuju mendapat skor 1. (Yuliarni et al., 2021)

II.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel II.1. Deskripsi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan (X ₁)	Pelatihan adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, dan sikap karyawan	1. Tujuan Pelatihan 2. Metode pelatihan 3. Materi Pelatihan 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi Pelatih 6. Waktu	Skala Likert
Evaluasi Kerja (X ₂)	Evaluasi kerja merupakan proses sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.	1. Setia 2. Prestasi 3. Tanggung Jawab 4. Taat 5. Jujur 6. Kerjasama 7. Kepemimpinan	Skala Likert
Kerjasama Tim (X ₃)	Kerjasama tim adalah kemampuan bekerja bersama dalam mencapai tujuan bersama dengan saling mendukung.	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang biasanya diukur melalui, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Skala Likert

II.6 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Variabel

II.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas didefinisikan sebagai membandingkan data yang diberikan oleh peneliti dengan data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian (Sugiyono, 2018:267). Validitas kuesioner dinilai melalui pengujian validitas. Jika pernyataan dalam kuesioner kompeten untuk menunjukkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, kuesioner tersebut dianggap valid. Setiap pertanyaan menjalani pengujian validitas; jika r yang dihitung $>$ r tabel pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), instrumen tersebut dianggap tidak valid. Instrumen tersebut dianggap tidak valid jika r yang dihitung $<$ r tabel. (Yusuf, 2021)

II.6.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018:268) mendefinisikan pengujian reliabilitas sebagai tingkat konsistensi dan stabilitas data atau kesimpulan. Karena akan menyebabkan kesimpulan yang bias, data yang tidak reliabel tidak dapat ditangani lebih lanjut. Jika pengukuran menghasilkan temuan yang konsisten dari waktu ke waktu, alat ukur dianggap dapat diandalkan. Setelah pengujian validitas, pengujian reliabilitas dilakukan pada pernyataan atau pertanyaan yang sebelumnya valid. Rentang alpha Cronbach adalah 0,50 hingga 0,60. (Yusuf, 2021)

II.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menggambarkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen serta untuk mengukur intensitas hubungan antara dua atau lebih variabel (Imam Gozali, 2018). Hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) disebut analisis regresi linier berganda.

Persamaan regresi berganda berikut mewakili model matematika untuk hubungan antara ketiga variabel ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

II.8 Teknik Analisis Data

II.8.1 Uji Asumsi Klasik

Saat menyesuaikan model prediktif dengan model yang telah terintegrasi ke dalam kumpulan data, masalah analisis regresi kemungkinan akan muncul. Masalah ini, yang melibatkan pengujian heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, kadang-kadang disebut sebagai pengujian asumsi klasik. Dua variabel digunakan dalam analisis regresi linier berganda: variabel independen dan variabel dependen. Kinerja karyawan adalah variabel dependen penelitian, dan kerja tim, pelatihan, serta penilaian pekerjaan adalah faktor independennya. (Etik Setyorini & Hanifah Noviandari, 2022)

II.8.2 Koefisien Determinasi

Gujarati (2013) menyatakan bahwa salah satu metrik yang sering digunakan untuk menilai kecukupan suatu model adalah koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, menurut Ghazali (2016). Di sisi lain, jika nilainya mendekati 1 (satu) dan jauh dari 0 (nol), hal itu menunjukkan bahwa semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dapat diperoleh dari variabel independen.

(Marnilin et al., 2022).

II.8.3 Uji Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:134) mendefinisikan hipotesis sebagai solusi jangka pendek terhadap tantangan penelitian di mana formulasi penelitian telah diungkapkan sebagai sebuah

pernyataan. Karena respons tersebut hanya didasarkan pada teori yang relevan dan belum pada fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data, maka hal itu disebut sebagai transien. (Munardi et al., 2021)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

III.1 Hasil Penelitian

III.1.1 Gambaran Umum

Warkop Agam adalah restoran asal Medan yang mengkhususkan diri dalam kuliner dan minuman, terutama kopi dan berbagai camilan ringan. Restoran ini semakin populer sebagai tempat orang-orang bersantai, berkumpul, dan melakukan aktivitas santai. Warkop Agam telah berkembang ke beberapa lokasi dari waktu ke waktu, membuktikan daya saingnya di sektor makanan.

Dalam menjalankan operasionalnya, Warkop Agam sangat mengandalkan peran sumber daya manusia, khususnya karyawan yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Oleh karena itu, Warkop Agam terus berupaya meningkatkan kualitas karyawan melalui pelatihan kerja, evaluasi kinerja, serta membangun kerjasama tim guna menjaga kualitas pelayanan.

III.1.2 Statistik Deskriptif

Tujuan analisis deskriptif adalah untuk merangkum data penelitian secara menyeluruh, termasuk modus, simpangan baku, nilai maksimum, nilai minimum, dan nilai rata-rata. Tabel berikut menampilkan temuan statistik deskriptif dari penelitian ini.

Tabel III.1. Hasil Statistics Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Pelatihan	60	18	40	32.57	.641
Evaluasi Kerja	60	29	49	41.33	.561
Kerjasama Tim	60	16	30	24.87	.416
Kinerja Karyawan	60	30	49	41.55	.576
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2026

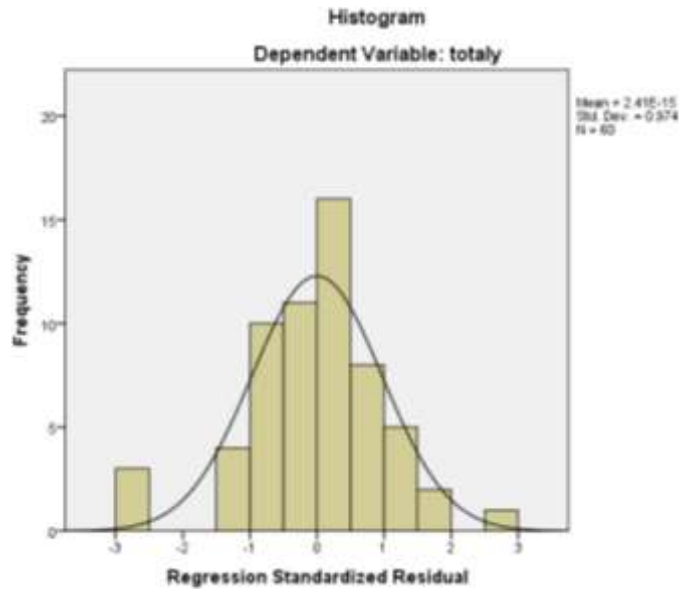
Pelatihan, Evaluasi Kerja, Kerja Tim, dan Kinerja Karyawan adalah faktor-faktor yang diteliti, seperti yang ditunjukkan pada Tabel III.1. Variabel pelatihan memiliki rentang nilai dari 18 hingga 40 (dengan standar deviasi 4,969) dan rata-rata 32,57 (berdasarkan 60 responden). Rentang nilai untuk variabel Evaluasi Kerja adalah dari 29 hingga 49, dengan standar deviasi 4,344, dan rata-rata 41,33. Rentang nilai untuk variabel kerja tim adalah 16–30, dengan standar deviasi 3,223 dan rata-rata 24,87. Sementara itu, variabel Kinerja

Karyawan berkisar dari 30 hingga 49, dengan standar deviasi 4,462 dan nilai rata-rata 41,55.

III.2 Uji Asumsi Klasik

III.2.1 Uji Normalitas

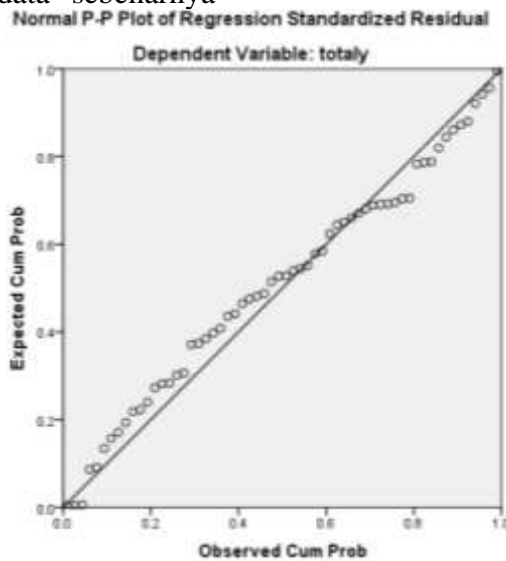
Normalitas diuji melalui analisis grafis dan uji statistik (Kolmogorov-Smirnov, P-Plot, dan grafik histogram). Data dianggap normal jika titik mengikuti garis diagonal, histogram berbentuk lonceng, dan nilai signifikansi > 0,05.



Gambar III.1. Uji normalitas – Histogram

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2026

Dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena grafik histogram pada Gambar III.1 menunjukkan bahwa data sebenarnya membentuk garis lengkung yang cenderung simetris (U) dan tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan.



Gambar III.2. Uji Normalitas – Normal Probability Plot

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2026

Data tersebar baik di garis diagonal maupun di sekitarnya pada Gambar III.2. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal.

Tabel III.2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.94385273
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.085
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2026

Hasil signifikan sebesar 0,200 > 0,05 ditampilkan pada Tabel III.2 Akibatnya, temuan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur.

Untuk memastikan adanya hubungan antar variabel independent dalam model regresi, digunakan uji multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki kolerasi yang kuat antar variabel independen.

III.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel III.3. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	.564	1.772
Evaluasi Kerja	.216	4.621
Kerjasama Tim	.230	4.353

a. Dependent Variabel: Kinerja_Karyawan

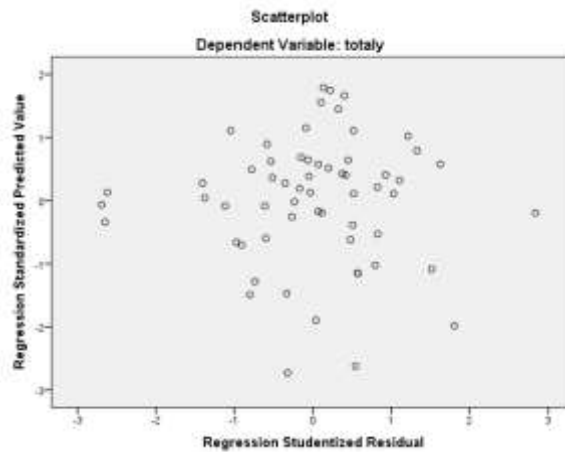
Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2026

Semua variabel independen, termasuk Pelatihan (0,564), Evaluasi Kerja (0,216), dan Kerja Tim (0,230), memiliki nilai toleransi > 0,1, menurut temuan uji multikolinearitas pada Tabel III.6. Demikian pula, nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari ketiga variabel tersebut Pelatihan (1,772), Evaluasi Kerja (4,621), dan Kerja Tim (4,353) juga kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel

independen dalam model regresi ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas atau korelasi.

III.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi berbeda. Model yang baik tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar III.3. Uji Heteroskedastisitas Grafik - Scatterplot

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2026

Titik-titik pada Gambar III.3 sehingga model regresi tidak tersebar acak tanpa pola yang jelas, menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel III.4. Uji Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.923	1.676		1.744	.087
	Pelatihan	-.027	.046	-.101	-.574	.568
	Evaluasi Kerja	-.008	.086	-.027	-.096	.924
	Kerjasama Tim	-.012	.112	-.029	-.104	.917

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan Tabel III.4, hasil uji heteroskedastisitas metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Pelatihan adalah 0,568, Evaluasi Kerja adalah 0,924, dan Kerja Tim adalah 0,917. Dapat disimpulkan

bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi ketiga variabel independen tersebut lebih dari 0,05.

III.3 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel III.5. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.500	2.512		2.189	.033
	Pelatihan	.171	.070	.190	2.452	.017
	Evaluasi Kerja	.428	.129	.416	3.327	.002
	Kerjasama Tim	.515	.168	.372	3.065	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2026

Model persamaan regresi linier berganda diturunkan sebagai berikut menggunakan Tabel III.5:

$$Y = 5,500 + 0,171X_1 + 0,428X_2 + 0,515X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstan 5,500 berarti bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 5,500 unit jika variabel Pelatihan (X1), Evaluasi Pekerjaan (X2), dan Kerja Sama Tim (X3) semuanya bernilai nol.
2. Hubungan searah ditunjukkan oleh koefisien regresi positif untuk pelatihan, yaitu 0,171. Dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,171 unit untuk

setiap peningkatan satu unit dalam pelatihan.

3. Hubungan searah ditunjukkan oleh koefisien regresi Evaluasi Pekerjaan, yang positif sebesar 0,428. Dengan demikian, Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,428 unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam Evaluasi Pekerjaan.
4. Hubungan searah ditunjukkan oleh koefisien regresi positif untuk kerja sama tim, yaitu 0,515. Dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,515 unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam kerja sama tim.

III.4. Uji Hipotesis

III.4.1 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel III.6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.800	1.995

a. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Pelatihan, Evaluasi_Kerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2026

Berdasarkan Tabel III.6, nilai Adjusted R Square sebesar 0,800 menunjukkan bahwa 80% dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara bersamaan oleh variabel Pelatihan,

Evaluasi Kerja, dan Kerja Tim, sedangkan 20% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

III.4.2 Uji secara simultan (Uji F)

Tabel III.7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	951.915	3	317.305	79.705	.000 ^b
	Residual	222.935	56	3.981		
	Total	1174.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Pelatihan, Evaluasi_Kerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2026

Nilai F yang dihitung adalah 79,705 berdasarkan Tabel III.7, yang lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar

2,769 (79,705 > 2,769). Selanjutnya, nilai signifikansi menunjukkan angka 0,000, yang kurang dari 0,05 (0,000 <

0,05). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor

pelatihan, evaluasi pekerjaan, dan kerja tim secara bersamaan.

III.4.3 Uji secara parsial (Uji t)

Tabel III.8. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	5.500	2.512		2.189	.033
Pelatihan	.171	.070	.190	2.452	.017
Evaluasi Kerja	.428	.129	.416	3.327	.002
Kerjasama Tim	.515	.168	.372	3.065	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 24, 2026

1. Nilai t yang dihitung untuk variabel Pelatihan adalah $2,452 > t$ -tabel $2,003$, dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai t yang dihitung untuk variabel Evaluasi Pekerjaan adalah $3,327 > t$ -tabel $2,003$, dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh evaluasi pekerjaan, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Nilai t yang dihitung untuk variabel Kerja Sama Tim adalah $3,065 > t$ -tabel $2,003$, dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kerja sama tim, sehingga H_a disetujui dan H_0 ditolak.

III.5 Pembahasan

III.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dampak parsial variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan ditentukan memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,017 < 0,05$. Selain itu, karena nilai t sebesar $2,452$ lebih besar

dari t-tabel sebesar $2,003$, hipotesis pertama dapat diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di Warkop Agam di Kota Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh aspek pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan dengan peningkatan pelatihan.

Menurut penelitian Kuruppu dkk. (2021), Persada dkk. (2023), Ahmed dkk. (2020), dan Soebyakto dkk. (2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan. (Mitra & Denpasar, 2024)

III.5.2 Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dampak parsial variabel Evaluasi Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan ditentukan memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,002 < 0,05$. Selain itu, karena nilai t yang dihitung adalah $3,327 > t$ tabel $2,003$, hipotesis kedua diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di Warkop Agam di Kota Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh aspek evaluasi pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi objektif dapat meningkatkan produktivitas pekerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Lee dkk. (2010), yang dirujuk dalam Jayanti dkk. (2023), yang menemukan bahwa evaluasi pekerjaan secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan di Warkop Agam di Kota Medan.

III.5.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh parsial variabel Kerja Sama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan ditentukan memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,003 < 0,05$. Selain itu, karena nilai t yang dihitung adalah $3,065 > t$ tabel $2,003$, hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Warkop Agam di Kota Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh aspek kerja sama tim. Telah ditunjukkan bahwa salah satu faktor kunci yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah kerja sama tim yang efektif.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Saumah (2023) dan Rohmah (2023, dalam Wulan dkk., 2024), yang menemukan bahwa kinerja karyawan di Warkop Agam di Kota Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kerja sama tim

KESIMPULAN DAN SARAN

IV.1 Kesimpulan

1. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Pelatihan (X1), dengan nilai t terhitung $(2,452) > t$ tabel $(2,003)$ dan nilai signifikansi $(0,017) < 0,05$.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Evaluasi Kerja (X2), dengan nilai t terhitung $(3,327) > t$ tabel $(2,003)$ dan nilai signifikansi $(0,002) < 0,05$.
3. Dengan nilai t terhitung $(3,065) > t$ tabel $(2,003)$ dan nilai signifikansi

$(0,003) < 0,05$, variabel Kerja Sama Tim X3 memiliki dampak yang agak positif dan substansial terhadap Kinerja Karyawan.

4. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh elemen pelatihan, evaluasi kerja, dan kerja sama tim secara bersamaan. Nilai F yang dihitung $(79,705) > F$ tabel $(2,769)$ dan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$ menunjukkan hal ini

IV.2 Saran

1. Bagi Warkop Agam
Manajemen disarankan agar terus meningkatkan pelatihan, melakukan evaluasi kerja secara rutin, dan memperkuat kerjasama tim untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Diharapkan bahwa penelitian ini akan memperluas pengetahuan kita, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia, dan berfungsi sebagai alat referensi dan pendidikan.
3. Untuk Peneliti Masa Depan
Untuk mendapatkan data yang lebih menyeluruh, para peneliti masa depan didorong untuk memperluas objek penelitian dan memasukkan faktor-faktor lain.
4. Untuk Peneliti
Diharapkan bahwa penelitian ini akan memajukan keahlian dan pengetahuan penelitian sekaligus menawarkan cara untuk mempraktikkan ide-ide yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. E., Dea, S., Dio, D., & Indraswari, A. N. (2026). *PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LOYALITAS TERHADAP EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA BINANGUN CAKRAWALA*. 20(1).

- Fahroz Ridwani, Sabaruddin Rasfiuddin, Ilham Dodi, Ferdinand Novingky, & Hasan Sawqi Saad El. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Media Transindo Di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Jayanti Mimin Dwi, Arisyahidin, Subroto Sonny, L. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Evaluasi Kinerja Pegawai Melalui E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk Mimin. 23, 249–257.
- Mitra, C. V., & Denpasar, P. (2024). Pengaruh Pelatihan , Pengembangan Karir Dan. 25(1).
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2). <https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/355>
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 1–8. <https://doi.org/10.59639/asik.v1i3.37>
- Syahroni, M. I. (2022). *PROSEDUR PENELITIAN KUANTITATIF*. 2(3), 43–56.
- Undari, S., & Mohamad, M. (2024). *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 110*. 5(September), 110–116.
- Wulan, A. F., Hadi, S., & ABS M.Khoirul. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 627–638.
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46–60. <https://doi.org/10.47435/al-ilm.v1i2.537>